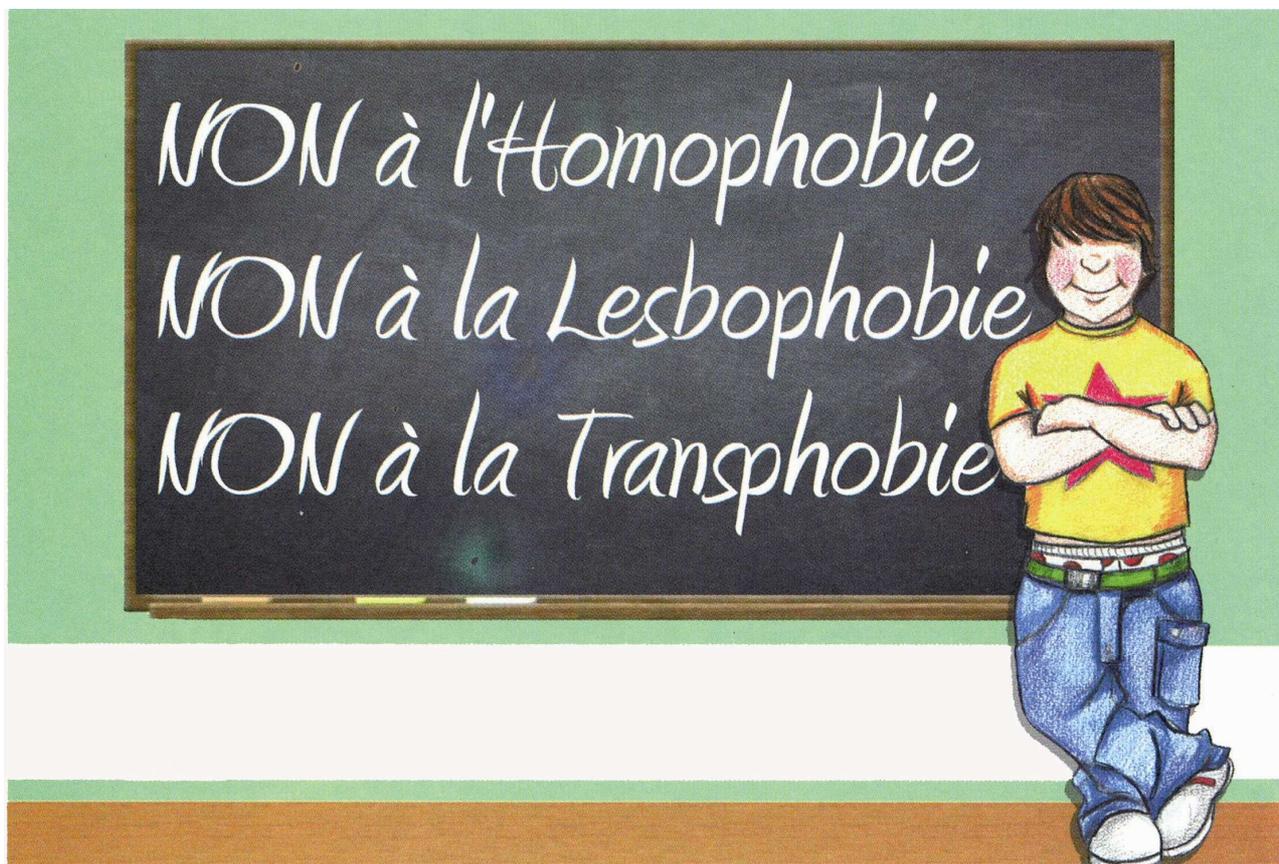


Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire



Lutte contre les discriminations
lesbophobes, homophobes, biphobes, transphobes
en milieu scolaire et universitaire

Plateforme revendicative

17 mai 2012





SOMMAIRE

1 - PRÉAMBULE	7
2 - ÉTUDE DE LA SITUATION RÉELLE DES LGBT DANS LE MILIEU SCOLAIRE : UNE NÉCESSITÉ !	10
2.1- Participation au groupe de travail du MEN sur les discriminations	10
2.2- Études sur les questions de discrimination en milieu scolaire et universitaire	10
2.3- Remontée et suivi des actes discriminatoires.....	11
3 - L'INFORMATION DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE.....	12
3.1- Rappel de la loi.....	12
3.2- Promouvoir les campagnes institutionnelles.....	12
3.3- Promouvoir les initiatives liées à la lutte contre les discriminations LGBT	12
3.4- Affichage numéros verts	13
3.5- Partenariat avec les CDI et les BCD.....	13
3.6- Assises nationales de la lutte contre les discriminations en milieu scolaire	14
3.7- Temps forts	14
4 - LA FORMATION DES JEUNES.....	15
4.1- Les manuels scolaires.....	15
4.2- Promotion de l'éducation à la sexualité et à la question du genre	15
4.3- Application au niveau primaire.....	16
4.4- Le second degré.....	17
Le collège	18
Les lycées	18
4.5- L'enseignement supérieur	19

5 - LA FORMATION DES PERSONNELS.....	20
5.1- La formation initiale	20
5.2- La formation continue.....	21
6 - LE CADRE JURIDIQUE ET LA PROTECTION DES PERSONNELS.....	22
6.1- Les instances représentatives des personnels (IRP).....	22
6.2- La charte égalité dans la Fonction Publique.....	23
6.3- Les droits à conquérir	23
6.4- L'accompagnement individuel	24
7 - LA SYNTHÈSE DES REVENDICATIONS.....	25
8 - LES ANNEXES	29
- Déclaration de l'ONU le 11 décembre 2011 à Rio sur le harcèlement homophobe et l'Éducation pour tous	29
- Synthèse de la Recommandation de la HALDE n° 2008 -218 du 27 octobre 2008	31
- La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe.....	33
- Synthèse de la Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	37
- Synthèse de la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail	41
- « Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique »	48
8 - LES COORDONNÉES DES ORGANISATIONS du Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire	52



Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire



Plate-forme revendicative pour lutter contre les discriminations lesbophobes, homophobes, biphobes, transphobes en milieu scolaire et universitaire

1 PRÉAMBULE

→ Le Collectif contre les LGBTphobies en milieu scolaire s'est créé en 2004 à la suite d'une table ronde réunie lors du Printemps des associations, organisé par l'InterLGBT sur le thème de l'éducation, à laquelle participait une partie de ses membres actuels. Encouragées par les conclusions de cette rencontre, et faisant le constat collectif du manque de prise en compte des questions de discriminations LGBT dans le milieu de l'Éducation nationale, certaines des organisations ont décidé de poursuivre la réflexion ensemble et de conjuguer leurs forces et leur représentativité au service de ces thématiques sociétales.

Le Collectif éducation LGBT est aujourd'hui constitué de 9 organisations et syndicats représentant l'ensemble de la communauté éducative : parents d'élèves - personnels - lycéen-nes - étudiant-es : FCPE, Ferc-CGT, FSU, Sgen-CFDT et Fep-CFDT, UNSA éducation, FIDL, UNL, UNEF.

Si, ces dernières années, grâce à la diversité des engagements revendicatifs, les questions LGBT ont gagné une meilleure visibilité sociétale en France, le monde de l'éducation, lui, est resté en marge de ce phénomène et n'a connu que de timides avancées sur le sujet. C'est pourquoi, dans le cadre de leur engagement contre l'ensemble des discriminations, toutes les organisations signataires de ce texte ont souhaité unir leurs forces. Elles s'attachent depuis presque une décennie à lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, et pour l'égalité de traitement dans le système éducatif. Elles s'adressent aux jeunes, aux membres du personnel, aux parents d'élèves.

Elles ont, à cet effet, notamment mis en place un dispositif de formation à l'interne, ouvert à des responsables de la DGESCO et de la HALDE, signe d'une expertise reconnue par les partenaires institutionnels.

Si son action s'exerce pour l'instant principalement auprès du Ministère de l'Éducation Nationale, le Collectif entend sensibiliser tous les acteurs du service public de l'Éducation notamment ceux qui dépendent du Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et de la Vie Associative (MENJVA) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et du Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du territoire (MAAPRAT). Les décisions prises par tous les ministères concernés doivent s'appliquer aussi bien à l'enseignement public que privé.

→ Le Collectif éducation LGBT réaffirme que le service public d'éducation ne peut pas se cantonner aux simples savoirs disciplinaires. Il doit aborder des domaines plus larges, notamment celui de l'apprentissage du vivre ensemble et de la découverte de la diversité des formes d'attirances affectives ou amoureuses, des revendications d'être et de genre par les élèves, et ce de l'école primaire à l'université. C'est cette éducation qui débouchera sur l'acceptation de toutes et tous sans discriminations ni stéréotypes.

L'éducation à la sexualité ne saurait être restreinte à la simple « mécanique » de l'acte sexuel, ou à la seule hétérosexualité. Elle doit être ouverte sur l'ensemble des questionnements que peuvent se poser les jeunes : les sentiments, le genre, les orientations sexuelles ou l'identité de genre, et étendue à l'éducation à l'identité, sortant des schémas binaires stricts de genre. Elle ne doit pas être l'apanage des seul-es infirmier-es scolaires qui manquent souvent de disponibilité pour la mettre réellement en œuvre. L'adolescence est une période charnière dans la vie et la construction d'un-e jeune et peut dans certains cas s'avérer difficile. Le mal-être qui en découle peut alors entraîner parfois certain-es adolescent-es et jeunes adultes jusqu'au suicide. Différentes études statistiques montrent que ce phénomène est amplifié chez les jeunes LGBT lorsqu'ils ne se sentent pas acceptés par leur famille ou par leur entourage direct, dans la vie de tous les jours, phénomène dont le plus fort taux est constaté en collège.

→ Les personnes en questionnement sur leur identité de genre se sentent plus à l'étroit dans les normes établies classiquement, sachant que leur revendication personnelle peut s'étendre d'un simple emprunt au sexe opposé des codes d'apparences, comportementaux ou vestimentaires jusqu'à l'abandon total du sexe assigné civilement à la naissance.

L'absence de données statistiques, due au manque d'enquêtes et d'études réelles, participe vraisemblablement à la méconnaissance qu'ont nos institutions en ce domaine et freine de fait une réelle réflexion et la prise en compte du vécu des personnes concernées. Pourtant, pour le Collectif éducation LGBT, la transphobie doit être intégrée en tant que telle à la liste des discriminations déjà établie et faire l'objet d'attention particulière de la part des institutions pour éviter la souffrance des individus, aussi bien des jeunes en questionnement que des adultes concerné-es.

→ Aussi bien en ce qui concerne la protection des personnels que les actions d'éducation et de prévention en direction de la communauté scolaire, il est nécessaire que les ministères :

- ⤴ s'inspirent des travaux et expériences menés à l'étranger
- ⤴ s'appuient sur les préconisations de la HALDE (devenu Défenseur des Droits) et de l'UNESCO

→ Dans cette plate-forme différents thèmes revendicatifs ou d'actions seront exposés :

- ⤴ La nécessité pour le Collectif éducation LGBT de s'appuyer sur les quelques études déjà réalisées et la demande que d'autres, plus spécifiques au milieu scolaire, soient mises en place sur le problème des discriminations LGBT ;
- ⤴ La participation à l'élaboration et à la diffusion d'études thématiques qui pour l'instant sont inexistantes ;

- ✧ La nécessité d'actions éducatives régulières dans le cadre scolaire dès l'école maternelle et la volonté qu'une très large information soit faite auprès de tous les élèves, de leurs parents et des personnels ;
- ✧ L'affirmation du réel besoin d'une formation sur l'ensemble des discriminations, mais en particulier sur les LGBTphobies, pour les élèves comme pour l'ensemble des personnels, y compris l'encadrement et l'administratif ;
- ✧ La nécessité de défendre les personnes touchées par ces discriminations tant individuellement que collectivement ;
- ✧ Le besoin de travail en partenariat avec d'autres institutions, comme avec le milieu associatif.

2 ÉTUDE DE LA SITUATION RÉELLE DES LGBT DANS LE MILIEU SCOLAIRE : UNE NÉCESSITÉ !

2.1- Participation au groupe de travail du MEN sur les discriminations

→ La création de ce groupe de travail, piloté par la DGESCO, a été possible grâce aux nombreuses interventions, aux demandes réitérées auprès des Ministres successifs, et aux travaux conjugués du Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et de l'InterLGBT. La seule audience de consultation des acteurs LGBT s'est déroulée le 17 décembre 2009. Mais la thématique des LGBTphobies en milieu scolaire doit être travaillée dans un groupe spécifique à l'instar des autres discriminations.

Revendications

- ⤴ Le Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire demande que ce groupe de réflexion devienne pérenne (type comité de suivi) afin de parvenir à un véritable travail sur les discriminations, en particulier les LGBTphobies, auprès de l'ensemble de la communauté éducative (personnels, parents, élèves), dans l'ensemble du système éducatif français public et privé, de l'école primaire à la fin du secondaire. Il souhaite qu'il ne soit pas un simple effet de manches du ministère.
- ⤴ Le Collectif est légitime pour travailler avec le MEN et a qualité pour apporter son expertise sur le sujet. C'est pourquoi il doit être invité en tant que tel à ce groupe de suivi.
- ⤴ Dans la même logique, un dispositif similaire doit être initié au sein du MESR et du MAAPRAT.

2.2- Études sur les questions de discrimination en milieu scolaire et universitaire

→ La lutte contre les discriminations est devenue une préoccupation dans notre société : elle n'est plus un sujet tabou. Toutefois, les institutions sont en difficulté pour rendre compte de la réalité des actes ou propos discriminatoires qui existent dans le milieu éducatif. Dans nos champs d'intervention sur les thématiques de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, les ministères n'ont commandité aucune étude. Les rares études existantes ont été menées par des associations telles Le Mag ou SOS homophobie ou encore par le Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire, mais elles n'ont pas forcément une portée nationale.

→ Il est donc impératif que les ministères réalisent une étude à l'échelon national afin d'établir un diagnostic sur ces situations discriminatoires tant au niveau institutionnel que dans le ressenti et le vécu des personnes. Ce diagnostic devra aussi porter sur le traitement qui en est fait et sur les conséquences qui en résultent.

→ Une étude particulière doit être menée sur les conduites à risque chez les adolescents LGBT et la sursuicidalité dont ils sont victimes.

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que les ministères (MEN, MESR et MAAPRAT) se dotent de réels outils permettant la mise en place d'études scientifiques sur le sujet pour la mise en œuvre d'une lutte efficace contre les discriminations LGBT, sans occulter la question de l'identité de genre.
- ⤴ Le Collectif demande à être associé à la définition du contenu, à la méthodologie, au suivi de la mise en œuvre et à l'évaluation.

2.3- Remontée et suivi des actes discriminatoires

➔ Malgré quelques rares outils qui ne sont de toute façon pas exhaustifs, tels SIVIS, nombre de chefs d'établissements ne font pas remonter l'ensemble des actes de violence qu'ils rencontrent et encore moins les actes à caractère discriminatoire, entre autre par crainte de voir apparaître le nom de leur établissement dans un palmarès des plus mauvais collèges ou lycées de France. De plus, les actes délictueux répertoriés, liés aux discriminations, ne sont pas forcément distincts des autres.

➔ Les personnes victimes de discrimination, qu'elles fassent partie des personnels ou des usagers (parents, élèves ou étudiant-es), ne reçoivent pas toujours l'appui de l'administration.

Revendications

- ⤴ Le Collectif exige que les actes discriminatoires soient réellement répertoriés, fassent l'objet de remontées exhaustives à l'Institution et donnent lieu à une communication annuelle.
- ⤴ Les employeurs (dont les administrations) ont, selon la directive européenne 89/391, une obligation de protection des salarié-es dont ils ont la responsabilité. Dès lors le Collectif demande que l'ensemble des personnes concernées par des actes discriminatoires soit soutenu par l'administration et, le cas échéant, soit encouragé à porter plainte et, lorsqu'il s'agit de personnels, que la protection due par l'employeur soit respectée.
- ⤴ Aucune situation discriminatoire ne doit être laissée sans réponse et sans traitement de la part de l'administration.
- ⤴ Chaque établissement doit pouvoir disposer d'un-e référent-e clairement identifié-e afin de faire remonter les situations de discriminations aux services concernés.

3 L'INFORMATION DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

3.1- Rappel de la loi

→ En 2008 et 2009, la lutte contre les discriminations a été évoquée dans la circulaire de rentrée de l'éducation nationale. En 2009, cette circulaire, n° 2009-068 du 20-05-2009, parue au BO n° 21, stipule que : « les règlements intérieurs doivent impérativement mentionner le refus de toutes les formes de discriminations et les nommer clairement ».

Toutefois, il n'y a aucune remontée des académies vers le ministère permettant de s'assurer que cette obligation est réellement tenue.

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que la lutte contre les discriminations, ainsi que leur mention de manière exhaustive dans les règlements intérieurs des établissements scolaires, soient inscrites dans chaque circulaire de rentrée. Il appartient au ministère de vérifier que ces dispositions sont bien appliquées dans les établissements et d'en faire le bilan.

3.2- Promouvoir les campagnes institutionnelles

→ Le MEN et le MESR commencent à initier des campagnes d'information et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBT, notamment par des campagnes d'affichage dans les collèges, les lycées et les universités.

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que ces campagnes se mettent en place dès le premier niveau du collège et dès le 1^{er} trimestre de l'année scolaire.
- ⤴ Il demande l'extension de ces campagnes dans les établissements dépendant du ministère de l'agriculture.
- ⤴ Il demande la distribution à l'ensemble des élèves et étudiant-es d'un outil de sensibilisation (de type brochure ou dépliant) visant à combattre les discriminations lesbophobes, homophobes, transphobes, biphobes.
- ⤴ Il demande un suivi par les ministères (analyse et évaluation) des campagnes qu'ils initient.

3.3- Promouvoir les initiatives liées à la lutte contre les discriminations LGBT

→ Il est impératif de diffuser auprès des écoles et des établissements scolaires les initiatives qui visent à lutter contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie en milieu

scolaire (affiches, mallettes pédagogiques, brochures, films/vidéo, modules déjà expérimentés), afin de sensibiliser et donner des informations sur les fondements, sur comment déceler les mécanismes de discrimination, sur ce qu'il est possible de faire dans les établissements scolaires auprès des jeunes, des parents et des personnels.

→ Les personnels, les écolier-es, les collégien-nes, les lycéen-nes, les étudiant-es et les parents doivent être sensibilisé-es à ces formes de discrimination pour :

- ⤴ faire reculer les idées rétrogrades et dangereuses qui fondent l'ignorance, la stigmatisation, la peur, l'intolérance à l'égard de l'autre
- ⤴ permettre l'acceptation de la diversité.

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que les ministères développent et facilitent les interventions des associations habilitées en milieu scolaire.
- ⤴ Il demande que les ministères fournissent les outils permettant l'accompagnement des personnes discriminées.
- ⤴ Il précise que cette demande concerne aussi les établissements privés sous contrat.

3.4- Affichage numéros verts

→ Les élèves et les étudiant-es qui s'interrogent sur leur orientation ou leur identité sexuelles doivent pouvoir disposer d'informations accessibles facilement.

→ Cela doit donner la possibilité à toute personne d'obtenir des renseignements sur les questions d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

Revendications

- ⤴ Le Collectif exige que **l'affichage des numéros verts** indiqués dans la circulaire 2001-245 du 21 novembre 2001 parue au BO n° 44 du 29 novembre 2001 et dans la circulaire 2003-027 du 17 février 2003 parue au BOEN n° 9 du 27 février 2003 devienne **obligatoire et effectif** dans tous les établissements scolaires publics et privés sous contrat, et dans les établissements publics d'enseignement supérieur.
- ⤴ Le Collectif demande que les dépliants portant sur les numéros verts soient mis à la disposition de la communauté éducative.

3.5- Partenariat avec les CDI et les BCD

→ Les fonds documentaires comportent rarement des ouvrages, notamment en littérature jeunesse, qui seraient susceptibles :

- ⤴ - d'amener tous les élèves à envisager l'homosexualité, la transsexualité,

l'homoparentalité et la transparentalité sans les préjugés habituels, et à considérer l'homosexualité comme une sexualité parmi d'autres,

- ⤴ - d'aider les élèves en interrogation sur eux-mêmes à envisager sereinement leur identité et leur orientation sexuelles en les déculpabilisant et en leur permettant de s'accepter.
- ⤴ Le collectif se propose de travailler en partenariat avec l'administration et les associations afin de créer des bibliographies, filmographies, webographies adaptées aux différents niveaux d'enseignement.

Revendications

- ⤴ Le Collectif revendique que les ministères fournissent les bibliographies, filmographies, webographies aux enseignant-es responsables des BCD et aux documentalistes et les incitent à en doter leur école ou établissement. En effet, les élèves doivent pouvoir **trouver ces ouvrages en accès libre**.

3.6- Assises nationales de la lutte contre les discriminations en milieu scolaire

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que les ministères soient à l'initiative d'**Assises nationales de la lutte contre les discriminations en milieu scolaire et universitaire**, ouvertes à l'ensemble des représentant-es des acteurs et des usagers de la communauté éducative, où les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre auraient leur place, au même titre que toutes les discriminations, a minima celles définies par la loi. Ces assises devraient se conclure par des propositions pour mettre en place des actions préventives et ainsi contribuer à améliorer le climat parfois discriminatoire des établissements d'enseignement.

3.7- Temps forts

Revendications

- ⤴ Tout en affirmant que l'intérêt d'une telle démarche réside dans la volonté de la rendre permanente et quotidienne, le Collectif demande que cette démarche puisse s'appuyer sur des temps forts : journée internationale de lutte contre l'homophobie du 17 mai, proposition d'une semaine de lutte contre les LGBTphobies ou que la semaine d'éducation contre le racisme devienne une semaine d'éducation contre toutes les discriminations. Ces temps forts seraient des moments de réflexion organisés pour, en particulier, déconstruire les schémas sexistes, transphobes et homophobes.

4 LA FORMATION DES JEUNES

Elle ne doit pas se limiter à des apprentissages disciplinaires, ni aux seuls moments passés en classe. C'est l'ensemble de la communauté éducative qui doit s'impliquer dans l'éducation à la citoyenneté des élèves. Tous les personnels doivent y contribuer, dans tous les lieux, pour les activités scolaires et péri-scolaires. Aucun établissement, public ou privé sous contrat, ne peut promouvoir une vision réductrice, voire régressive, de l'éducation à la sexualité qui irait à l'encontre des préconisations ministérielles et de la loi.

4.1- Les manuels scolaires.

→ Les programmes scolaires doivent intégrer une dimension critique quant à la représentation des modèles sexués. Pour cela, les contenus des programmes et des manuels scolaires doivent évoluer pour mieux représenter la société réelle et mieux prendre en compte la diversité des orientations et des identités sexuelles, cette diversité étant pensée comme normale en soi et non plus en référence à l'hétérosexualité.

→ Les programmes scolaires et les choix éditoriaux qui en découlent nécessitent une adaptation aux évolutions sociétales et aux avancées de la recherche, et ne doivent pas être tributaires des pressions politiques, religieuses, économiques...

Revendications

- ⋄ Le Collectif demande le respect des préconisations de la délibération n° 2008-218 du 27 octobre 2008 de la HALDE : les programmes doivent devenir « un moteur déterminant du changement » ; en conséquence, les manuels scolaires doivent favoriser la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité, notamment les manuels d'éducation civique.
- ⋄ Il revendique l'implication du MEN et du MAAPRAT auprès des éditeurs afin de combattre les stéréotypes : éviter les représentations dévalorisantes ou stigmatisantes ; veiller à la féminisation des fonctions, des métiers et des activités sociales ; s'assurer d'une réelle représentation de la société. A cette fin, les ministères doivent veiller à ce que les éditeurs mettent en place une grille d'analyse, comme le recommandait la HALDE.

4.2- Promotion de l'éducation à la sexualité et à la question du genre

→ 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.

→ De même, il est nécessaire de promouvoir une éducation aux questions de genre qui prenne

en compte les diversités : notions de masculin/féminin, de femmes/hommes, relations filles/garçons et égalité des sexes, respect de l'autre et de sa volonté, droit des femmes à disposer de leur corps, la déconstruction des stéréotypes de genre et des rôles sexués, identité et transgressions des normes de genre.

→ Il est impératif de déconnecter les questions d'identité et celles de l'orientation sexuelle.

Revendications

Le Collectif demande au MEN de :

- veiller à ce que les heures « d'éducation à la sexualité » soient effectivement assurées, et que les questions de genre y soient réellement abordées ;
- réviser le livret « éducation à la sexualité » pour :
 - △ qu'il prenne en compte les questions de l'identité de genre et de la bisexualité ;
 - △ qu'il soit expurgé d'un certain nombre de stéréotypes concernant l'orientation sexuelle (sphères publique / privée, « enfermer dans une identité sexuelle »).

4.3- Application au niveau primaire.

→ L'école primaire, un des principaux vecteurs d'intégration sociale, a un rôle déterminant à jouer pour éduquer contre les LGBTphobies, sensibiliser et prévenir, en utilisant différentes entrées dans les apprentissages :

- △ Le questionnement des stéréotypes et des rôles sexués, la déconstruction des représentations
- △ L'éducation à la sexualité et aux notions de genre
- △ La lutte pour l'égalité et contre les discriminations, via les programmes (éducation civique, histoire, littérature, arts...), et les moments de débats.

S'il n'est bien sûr pas question de demander que soient effectuées à l'école primaire des séquences systématiques sur l'homosexualité ou la transidentité, il est important de répondre à un certain nombre de situations interpellant ou touchant les élèves et d'effectuer un travail d'éducation, de sensibilisation et de prévention auprès d'eux : le traitement de l'injure, la prise en compte de la réalité des familles des élèves, les questions d'actualité ou familiales abordées par les élèves, etc. Il est important de lutter contre les stéréotypes le plus tôt possible, c'est-à-dire dès l'école maternelle. Une aide intéressante peut être apportée par la littérature de jeunesse qui propose des supports variés, notamment pour aborder les questions d'égalité/d'inégalité, les relations amoureuses, les rapports au genre, ainsi que les différentes formes de parentalité.

Revendications

- △ Les règlements-types départementaux, et donc les règlements intérieurs des écoles, doivent aborder la question de la lutte contre toutes les discriminations en mentionnant explicitement le sexisme et les LGBTphobies. Sur ces questions la vigilance doit être permanente, non seulement sur le temps scolaire proprement dit (classe, activités sportives, récréations...), mais aussi sur ce qui relève du péri-scolaire.

Le Collectif demande au MEN de :

- ^ favoriser les actions pédagogiques permettant aux enfants de prendre conscience des stéréotypes et de se construire dans le respect des différences et la richesse des diversités, apprenant ainsi à mieux vivre ensemble (à l'instar par exemple des programmes belges ou québécois),
- ^ inscrire explicitement la lutte contre les LGBTphobies dans les programmes scolaires,
- ^ promouvoir une réelle éducation à la sexualité et aux notions de genre dès l'école primaire, avec des contenus adaptés à chaque cycle,
- ^ veiller à la formation de tous les personnels (*cf* § 4), y compris celle des personnels d'encadrement (IEN, IA, personnels administratifs...) et des personnels amenés à travailler dans les écoles auprès des enfants (EVS et AVS, agents territoriaux des écoles maternelles, personnels municipaux, ...). En plus des formations initiale et continue, une animation pédagogique, non facultative, devrait être consacrée à ces thématiques.

4.4- Le second degré

La sensibilisation à la diversité, la formation des élèves à l'égalité et à la lutte contre les discriminations doivent se poursuivre au niveau du second degré et évoluer en s'adaptant aux publics et à l'âge des enfants/adolescent-es.

Ainsi, de manière générale, il est nécessaire de faire en sorte que les questions d'identité et d'orientation sexuelles ne soient pas traitées uniquement dans certaines disciplines, filières ou niveaux mais que leur étude soit généralisée à l'ensemble des classes, de manière transversale, pour que l'ensemble des élèves soit concerné et sensibilisé.

Le rapport de la DGESCO sur les discriminations en milieu scolaire, rendu public à l'automne 2010, a démontré l'augmentation des propos et des actes discriminatoires entre élèves, notamment sexistes et/ou LGBTphobes.

Il est donc essentiel de rappeler aux élèves de manière systématique que ces comportements sont contraires à la loi et de veiller à ce que certains lieux « plus sensibles » ne deviennent pas des endroits vecteurs de discrimination quand les élèves se sentent moins surveillé-es, notamment les cours de récréation, les couloirs, les vestiaires des gymnases, les lieux de restauration et les internats.

Selon l'INPES, le taux de suicide des jeunes LGBT est beaucoup plus important que la moyenne de la classe d'âge¹. Plus largement, les rapports de SOS-Homophobie mettent en évidence un mal-être profond chez de nombreux adolescent-es LGBT.

Les campagnes institutionnelles (affichage, etc.) doivent être renouvelées tous les ans, tant au collège qu'au lycée, et servir de base à l'éducation à la lutte contre les discriminations.

¹ *Les minorités sexuelles face au risque suicidaire. Acquis des sciences sociales et perspectives.* INPES, collection Santé en action, 2010.

Le collège

Les derniers questionnaires ou enquêtes, notamment ceux de la Ligne Azur ainsi que les rapports de SOS homophobie dans leurs parties « éducation », démontrent qu'un nombre conséquent de collégien-nes prennent contact avec ces associations. Cela renforce notre revendication de ne pas laisser les questions d'orientation et d'identité sexuelles au seul niveau du lycée.

Les « années collège », période charnière qui précède l'entrée dans le monde adulte, sont celles pendant lesquelles les adolescent-es affirment ou consolident leur identité genrée et découvrent la et/ou leur sexualité. L'éducation à la sexualité doit être dispensée durant ces quatre années et aborder les différents types de relations amoureuses et d'attirances affectives, sans se restreindre à la vision unique de l'hétérocentrisme (hétérosexualité) qui ne peut plus être la seule référence dans notre société. Ainsi, des interventions doivent être réalisées par les équipes éducatives, éventuellement en partenariat avec des associations, pour aborder et expliquer les différentes façons de vivre sa sexualité (homosexualité, bisexualité, hétérosexualité et asexualité), sans hiérarchiser et sans qu'aucune ne soit stigmatisée. Il est important aussi de revenir sur la dimension affective de la relation amoureuse et/ou sexuelle et sur la notion de consentement mutuel de la relation, notamment du droit des personnes à disposer de leur corps et à se protéger (tant au niveau de la contraception, de la relation sexuelle, de l'IVG, etc.).

La prévention des risques liés à la sexualité (risques de maladies, de grossesse, mais aussi de contrainte ou d'abus pouvant aller jusqu'au viol) doit être abordée, sans être l'apanage des professeur-es de SVT ou des infirmier-ères scolaires.

Les lycées

L'ensemble des lycées, qu'ils soient généraux, techniques, professionnels, agricoles, publics ou privés, doit poursuivre les actions entamées au collège concernant la lutte contre les discriminations, l'égalité femme/homme, les sexualités, notamment en ce qui concerne le règlement intérieur et son application, le CESC, la formation des délégué-es, les campagnes institutionnelles, etc.

Toutefois, une nouvelle instance apparaît à ce niveau d'étude qui doit être vecteur de la lutte contre les discriminations. Il s'agit du Conseil des délégués pour la Vie Lycéenne (CVL), composé de représentant-es des élèves, des parents d'élèves, et des personnels. Il se décline aux niveaux académique (CAVL) et national (CNVL). Ce conseil, présidé par le chef d'établissement, peut être force de proposition sur l'ensemble des sujets de la vie quotidienne du lycée et doit en améliorer les conditions de vie. Le CVL/CAVL doit être un des acteurs de la lutte contre les discriminations, y compris les LGBTphobies. C'est d'ailleurs devant le CNVL que le ministre a annoncé la création du Conseil Scientifique sur les discriminations à l'École en avril 2011.

Les adolescent-es pouvant entrer dans une sexualité active durant les « années lycée », il est nécessaire de rappeler, lors de séances, les dimensions affectives, de plaisir et de bien-être de la relation, qui sont souvent laissées de côté, sans négliger les risques liés à la sexualité.

Revendications

- ✧ Le Collectif demande que les programmes du second degré abordent ces thématiques, de façon disciplinaire et transdisciplinaire, à chaque niveau de classe et dans toutes les sections.

- ⤴ Ainsi que le préconisaient les circulaires de rentrée de 2008 et 2009, les règlements intérieurs des établissements du second degré, publics, privés (sous contrat ou non), agricoles, doivent faire référence explicitement à la lutte contre les discriminations en listant de manière exhaustive les critères de discrimination établis par la loi.
- ⤴ Les représentant-es des élèves doivent être systématiquement formé-es, notamment à l'occasion de la formation des délégué-es de classe : connaissance de la loi concernant les discriminations, apprentissage du repérage des propos, des comportements et des actes discriminatoires, afin d'avoir notamment la capacité d'alerter un adulte sur des situations critiques.
- ⤴ Les Comités d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté (CESC) doivent être effectifs dans l'ensemble des établissements du second degré. Il est impératif qu'ils comportent un volet concernant la lutte contre les discriminations décliné sur les différents niveaux, de la 6^e à la Terminale, et comprenant des actions spécifiques sur l'égalité femmes-hommes, le genre et les LGBTphobies.
- ⤴ Le Collectif demande que l'éducation à la sexualité inclue aussi les dimensions affectives, de plaisir et de bien-être, et ne se cantonne pas aux aspects biologique et sanitaire de la relation, conformément aux textes en vigueur.
- ⤴ Il demande que les programmes tiennent compte des évolutions sociétales, comme les différentes formes de parentalités (y compris l'homoparentalité, la transparentalité), et n'occulent pas certaines théories scientifiques, telle celle du genre.
- ⤴ Au lycée :
 - ⤴ Le Collectif revendique que toute leur place soit donnée aux CVL/CAVL dans la lutte contre les discriminations et l'égalité de toutes et tous, et qu'ils puissent organiser des temps forts sur ces sujets.
 - ⤴ Il revendique aussi la mise en place et le réapprovisionnement régulier de distributeurs de matériel complet de prévention (préservatifs masculins et féminins, gel, digue dentaire...) dans l'ensemble des lycées.

4.5- L'enseignement supérieur

Même si la formation des jeunes est mise en place dès l'école primaire, il n'en reste pas moins que la vigilance doit être maintenue, afin que les questions de discrimination, notamment LGBT, puissent aussi être abordées au niveau de l'enseignement supérieur et que les étudiant-es puissent s'exprimer sur le sujet en général, ou sur leur cas particulier et éventuellement être aidé-es.

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que soient organisées des journées banalisées.
- ⤴ Il demande également la mise en place de cellules de veilles et de dispositifs d'écoute dans l'ensemble des établissements du supérieur.
- ⤴ Il revendique aussi dans ces établissements la mise en place et le réapprovisionnement régulier de distributeurs de matériel complet de prévention (préservatifs masculins et féminins, gel, digue dentaire...).

5 LA FORMATION DES PERSONNELS

Pour rappel : dans ses recommandations de 2008, la HALDE préconisait de « *généraliser la formation de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale sur la question de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité afin de passer d'une pratique intuitive, reposant sur le bon sens de certains ou certaines face aux discriminations, au développement d'une compétence individuelle et collective.*

L'ensemble des formations, initiale et continue, est du ressort de l'administration de tutelle (différents ministères, conseils généraux et régionaux, communes) de chaque catégorie de personnel intervenant dans les établissements scolaires et du supérieur.

5.1- La formation initiale

→ Il est impératif d'inclure la lutte contre toutes les formes de discriminations, y compris les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et l'identité de genre, dans les objectifs et dans les programmes de la formation initiale de l'ensemble des personnels intervenant dans le champ éducatif y compris ceux des collectivités territoriales travaillant au contact des élèves. Chacun-e doit pouvoir être en mesure d'accueillir tous et toutes les élèves et leurs familles dans leur diversité, et de répondre à tout-e jeune qui aurait besoin d'aborder ces questions.

→ Chacun-e doit aussi être capable de déceler des situations de discriminations et d'être en mesure d'y réagir de manière appropriée.

→ L'éducation à la sexualité, aux théories du genre et la promotion de l'égalité doivent être l'objet de sensibilisations et de formations spécifiques pour tous les personnels.

Revendications

- ⤴ Le Collectif exige qu'un module de formation obligatoire, permettant une réflexion approfondie sur les stéréotypes et les préjugés, et la connaissance des mécanismes et conséquences des discriminations, soit inclus dans la formation des enseignant-es, COP et CPE.
- ⤴ Le Collectif demande le renforcement du module sur les discriminations dans le dispositif de la formation ESEN (lieu de formation des cadres de l'Éducation Nationale).
- ⤴ De même, lors des formations des personnels des Directions des Ressources Humaines, la question des discriminations doit être abordée, à l'exemple des questions de santé au travail. Le Collectif demande à être consulté pour l'élaboration du référentiel.
- ⤴ *Le Collectif demande la formation de tous les personnels à la lutte contre les discriminations (cf § 3) : enseignant-es, COP, CPE, surveillant-es, AVS, infirmier-ères, personnels d'inspection et de direction, TOS, personnels administratifs, assistant-es sociaux, médecins scolaires...*

5.2- La formation continue.

➔ Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, les personnels intervenant dans le champ de l'éducation doivent pouvoir suivre des stages sur le thème des discriminations, en particulier sur les LGBTphobies.

Revendications

- ⤴ Le Collectif revendique que des stages sur ce sujet soient proposés par l'administration tous les ans, notamment dans les Plans Académiques de Formation.
- ⤴ Il revendique pour le premier degré que, dans le cadre des animations pédagogiques obligatoires, la thématique soit abordée de façon non facultative, à raison de 3h minimum par enseignant-e.

6 LE CADRE JURIDIQUE ET LA PROTECTION DES PERSONNELS

La directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 intime à tout employeur d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs au travail. Dans ce cadre, les employeurs doivent :

- ⤴ planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- ⤴ garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs ;
- ⤴ prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle.

La protection et la santé des travailleurs ne se cantonnant pas à l'aspect physique, l'aspect psychologique doit aussi être pris en compte. Il est donc de la responsabilité de l'employeur, c'est-à-dire des différents ministères, d'assurer une prévention et une protection de leurs personnels contre les discriminations et le harcèlement qui peut en découler.

De même, la directive européenne 2000/78, en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, inclut la question de l'homophobie.

6.1- Les instances représentatives des personnels (IRP)

Dans le cadre de la prévention, de la défense collective et individuelle, il existe des IRP dans les établissements et auprès des personnels : Délégué-e du Personnel, Délégué-e Syndical-e, Conseil d'Administration, Commission Administrative Paritaire, Comité Technique, et Comité d'Hygiène et de Sécurité - Conditions de Travail, différents Conseils Supérieurs, ...

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que les personnels soient informés : droit de protection, de retrait et d'alerte à chaque fois qu'il y a agression et violence (verbales ou physiques).
- ⤴ Le Collectif demande que la question des discriminations soit abordée dans les différentes instances, en particulier les CHS-CT, et que le ou la référent-e soit alors invité-e.
- ⤴ Il demande que les élu-es et mandaté-es dans ces instances (IRP) soient formé-es sur ces questions, et notamment que la formation obligatoire des membres des CHS-CT intègre cette thématique.

6.2- La charte égalité dans la Fonction Publique

→ « (...) l'existence de discriminations, perçues comme telles ou avérées, à raison de l'un des motifs prohibés par la loi, demeure une réalité. C'est pourquoi la Fonction publique doit maintenir toute la vigilance nécessaire afin de prévenir les discriminations qu'elle peut engendrer, de manière directe ou indirecte, à l'occasion du recrutement et de la gestion de la carrière de tous ses agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels. Elle doit tendre à valoriser tous les talents en tenant compte tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public. »

→ La Charte se décline autour de six thèmes : agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics ; veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer ; rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion ; sensibiliser et former les agents de l'administration ; informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations ; mise en œuvre et suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.

Revendications

- ⤴ Le Collectif demande que la Charte égalité dans la FP soit signée, déclinée et appliquée par le MEN, le MESR et le MAAPRAT.

6.3- Les droits à conquérir

Pour répondre à la diversité des situations, il convient de faire évoluer les réglementations de l'administration afin d'obtenir une réelle égalité.

Revendications

- ⤴ Le Collectif revendique l'évolution des règlementations de l'Éducation nationale sur les thèmes suivants : homoparentalité et transparentalité, notamment par rapport au statut des parents non reconnus officiellement, congé de paternité / parentalité, d'adoption, supplément familial, prise en compte du mariage effectué à l'étranger, ...
- ⤴ Il demande la création d'un congé spécifique pour les personnes en transition d'identité de genre.
- ⤴ Le Collectif demande que l'Éducation nationale suive les recommandations du Conseil de l'Europe.

6.4- L'accompagnement individuel

Les établissements doivent mettre à la disposition de la communauté éducative des listes d'organismes et associations œuvrant pour la lutte contre ces discriminations. De même, les coordonnées du / de la référent-e doivent être affichées clairement, dans les lieux visibles de tous les publics. La présence de cette personne référente n'exonère pas l'administration de sa responsabilité dans l'accompagnement dû à toute personne discriminée.

Revendications

Le Collectif demande à l'administration de :

- ♣ soutenir, aider et défendre tous les membres de la communauté éducative qui, en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, subiraient diverses formes de brimades, de harcèlement ou de discriminations, d'où qu'elles viennent (élèves, administration, collègues, parents) ;
- ♣ 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.

7 LA SYNTHÈSE DES REVENDICATIONS

Lutte contre les discriminations lesbophobes, homophobes, biphobes, transphobes en milieu scolaire et universitaire

Revendications du Collectif éducation contre les LGBTphobies	
<p>L'étude de la situation réelle des LGBT dans le milieu scolaire : une nécessité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Le groupe de réflexion doit devenir pérenne (type comité de suivi). ⤴ Le Collectif doit être membre de ce groupe à part entière. <p>1. Études sur les questions de discrimination en milieu scolaire et universitaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ De réels outils doivent permettre la mise en place d'études scientifiques. ⤴ Le Collectif doit être associé à la définition du contenu, à la méthodologie, au suivi et à l'évaluation de l'étude. <p>2. Remontée et suivi des actes discriminatoires</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les actes discriminatoires doivent être réellement répertoriés et doivent donner lieu à une communication annuelle. ⤴ L'administration doit soutenir les personnes victimes d'actes discriminatoires. Aucune situation discriminatoire ne doit être laissée sans réponse et sans traitement de la part de l'administration. ⤴ Désignation d'un-e référent-e clairement identifié-e dans chaque établissement
<p>L'information de la communauté éducative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Inscription, dans les règlements intérieurs des établissements scolaires, des dispositions de lutte contre les discriminations. ⤴ L'administration doit vérifier que ces dispositions soient bien appliquées et doit en faire un bilan <p>1. Promouvoir les campagnes institutionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les campagnes institutionnelles doivent se mettre en place dès le premier niveau du collège et dès le 1^{er} trimestre de l'année scolaire. ⤴ Ces campagnes doivent être étendues aux établissements dépendant du MAAPRAT. ⤴ Un outil de sensibilisation visant à combattre les discriminations lesbophobes, homophobes, transphobes, biphobes doit être distribué à l'ensemble des élèves et étudiants. ⤴ Un suivi des campagnes doit être mis en place par les ministères. <p>2. Promouvoir les initiatives liées à la lutte contre les discriminations LGBT</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les interventions des associations habilitées en milieu scolaire doivent être développées et facilitées par les ministères.

<p>(suite) L'information de la communauté éducative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les ministères doivent fournir des outils permettant l'accompagnement des personnes discriminées. <p>3. Affichage numéros verts</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ L'affichage des numéros verts doit devenir obligatoire et effectif dans tous les établissements scolaires publics et privés sous contrat, et dans les établissements d'enseignement supérieur. ⤴ Les dépliants portant sur les numéros verts doivent être mis à la disposition de la communauté éducative. <p>4. Partenariat avec les CDI et les BCD</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les ministères doivent fournir les bibliographies, filmographies, webographies aux enseignant-es responsables des BCD et aux documentalistes et doivent les inciter à en doter leur école ou établissement. Les élèves doivent pouvoir trouver ces ouvrages en accès libre. <p>5. Assises nationales de la lutte contre les discriminations en milieu scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les ministères doivent être à l'initiative d'Assises nationales de la lutte contre les discriminations en milieu scolaire et universitaire où les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre auraient leur place. ⤴ Des propositions doivent être faites pour mettre en place des actions préventives. <p>6. Temps forts</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Des temps forts (journée internationale de lutte contre l'homophobie du 17 mai, semaine de lutte contre les LGBTphobies, etc.) doivent être institués.
<p>La formation des jeunes</p>	<p>1. Les manuels scolaires</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Le respect des préconisations de la délibération n°2008-218 du 27 octobre 2008 de la HALDE. ⤴ L'implication des ministères auprès des éditeurs afin de combattre les stéréotypes. <p>2. Promotion de l'éducation à la sexualité et à la question du genre</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les heures « d'éducation à la sexualité » doivent être effectivement assurées. Les questions de genre doivent y être réellement abordées. ⤴ Le livret « éducation à la sexualité » doit être révisé. <p>3. Application au niveau primaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ La lutte contre les LGBTphobie doit être inscrite explicitement dans les programmes scolaires. ⤴ Les actions pédagogiques (à l'instar des programmes belges ou québécois, par exemple) doivent être favorisées. ⤴ Une réelle éducation à la sexualité et aux notions de genre doit être initiée dès l'école primaire.

<p>(suite) La formation des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Une formation de tous les personnels doit être consacrée à ces thématiques. <p>4. Le second degré</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les programmes du second degré doivent aborder ces thématiques à chaque niveau de classe et dans toutes les sections. ⤴ Les règlements intérieurs des établissements doivent faire référence explicitement à la lutte contre les discriminations en listant de manière exhaustive les critères de discrimination établis par la loi. ⤴ Les représentant-es des élèves doivent être formé-es : connaissance de la loi, apprentissage du repérage des propos, des comportements et des actes discriminatoires, afin d'avoir notamment la capacité d'alerter un adulte sur des situations critiques. ⤴ Les Comités d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté (CESC) doivent être effectifs dans l'ensemble des établissements. Ils doivent comporter un volet concernant la lutte contre les discriminations comprenant des actions spécifiques sur l'égalité femmes-hommes, le genre et les LGBTphobies. ⤴ L'éducation à la sexualité doit inclure aussi les dimensions affectives, de plaisir et de bien-être, et ne doit pas se cantonner aux aspects biologique et sanitaire de la relation, conformément aux textes en vigueur. ⤴ Les programmes doivent tenir compte des évolutions sociétales, comme les différentes formes de parentalités, et ne doivent pas occulter certaines théories scientifiques, telle celle du genre. <p>Au lycée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les CVL/CAVL doivent trouver leur place dans la lutte contre les discriminations et l'égalité de toutes et tous. Ils doivent pouvoir organiser des temps forts sur ces sujets. ⤴ Des distributeurs de matériel complet de prévention doivent être mis en place et réapprovisionnés. <p>5. L'enseignement supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Des journées banalisées doivent être organisées. ⤴ Des cellules de veille et des dispositifs d'écoute doivent être mis en place. ⤴ Des distributeurs de matériel complet de prévention doivent être mis en place et réapprovisionnés.
<p>La formation des personnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Un module de formation obligatoire sur ces thèmes doit être inclus dans la formation des enseignant-es, COP et CPE. ⤴ Le module sur les discriminations dans le dispositif de la formation ESEN doit être renforcé. ⤴ De même, lors des formations des personnels des Directions des Ressources Humaines, la question des discriminations doit être abordée, à l'exemple des questions de santé au travail. Le Collectif demande à être consulté pour l'élaboration du référentiel. ⤴ La question des discriminations doit être abordée lors des formations des personnels des Directions des Ressources Humaines. Le Collectif doit être consulté pour l'élaboration du référentiel. ⤴ Tous les personnels doivent être formés à la lutte contre les discriminations.

<p>(suite) La formation des personnels</p>	<p>1. La formation continue</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Des stages sur ces thèmes doivent être proposés par l'Administration tous les ans. ⤴ Dans le premier degré, cette thématique doit être obligatoirement abordée dans le cadre des animations pédagogiques à raison de 3 heures minimum par enseignant-e.
<p>Cadre juridique et protection des personnels</p>	<p>1. Les instances représentatives des personnels (IRP)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les personnels doivent être informés de leurs droits : droit de protection, de retrait et d'alerte à chaque fois qu'il y a agression et violence. ⤴ La question des discriminations doit être abordée dans les différentes instances, en particulier les CHS-CT. Le/la référent-e doit être invité-e aux réunions. ⤴ Les élu-es et mandaté-es dans ces instances (IRP) doivent être formé-es obligatoirement sur ces questions. <p>2. La charte égalité dans la Fonction Publique</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ La Charte égalité dans la FP doit être signée, déclinée et appliquée par le MEN, le MESR et le MAAPRAT. <p>3. Les droits à conquérir</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Les réglementations de l'Éducation nationale sur les thèmes suivants : homoparentalité et transparentalité doivent évoluer. ⤴ Les personnes en transition d'identité de genre doivent bénéficier d'un congé spécifique. ⤴ L'éducation nationale doit suivre les recommandations du Conseil de l'Europe. <p>4. L'accompagnement individuel</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ L'administration doit soutenir, aider et défendre tous les membres de la communauté éducative qui, en raison de leur orientation sexuelle ou 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.

8 LES ANNEXES



Déclaration de l'ONU à Rio sur le harcèlement homophobe et l'Éducation pour tous

10 décembre 2011

<http://www.unesco.org/new/fr/hiv-and-aids/our-priorities-in-hiv/gender-equality/anti-bullying/>

Ce jour marque la dixième édition de la Journée internationale des droits de l'homme, choisie par la communauté internationale pour commémorer l'anniversaire de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948.

Parmi les droits de l'homme codifiés dans ce document figure le droit de chacun à accéder à une éducation de qualité. Ce droit a été réaffirmé dans des conventions internationales ultérieures, telles que la Convention relative aux droits de l'enfant, le Cadre d'action de Dakar sur l'Éducation pour tous et les Objectifs du Millénaire pour le développement. En outre, les Principes de Jogyakarta stipulent clairement qu'aucune discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne doit en restreindre l'exercice.

Plusieurs gouvernements à travers le monde se sont déjà mobilisés en soutien au principe de l'éducation pour tous. Or, les actes fréquents de violence et la discrimination et la stigmatisation systématiques exercés à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) contrarient ces efforts et limitent leurs effets pour de nombreux élèves et étudiant(e)s. Chaque jour, partout dans le monde, des élèves et étudiant(e)s voient leur droit fondamental et universel à l'éducation systématiquement bafoué du fait de la discrimination et de la violence dont ils sont victimes à l'école en raison de leur orientation sexuelle ou de leur expression ou identité de genre, réelles ou supposées. Les recherches menées dans de nombreux pays et régions témoignent toutes du haut degré de harcèlement verbal, physique et sexuel, de maltraitance et de violence subis par les jeunes en milieu scolaire. L'homophobie et les préjugés de genre limitent aussi l'accès des élèves et étudiant(e)s à des informations exactes en matière de santé et de sexualité, et réduit la visibilité des personnes LGBTI dans d'autres domaines des programmes scolaires.

Les recherches ont, à plusieurs reprises, confirmé les liens existant entre le harcèlement et les préjugés homophobes – y compris le manque d'accès à des informations exactes concernant la santé, la sexualité et d'autres aspects des programmes scolaires – et leurs conséquences néfastes sur le plan social, éducatif et sanitaire, telles que la vulnérabilité accrue au VIH, des problèmes de santé mentale ou le recours au suicide. Ces études indiquent aussi quelles mesures concrètes les établissements, les autorités éducatives, les jeunes eux-mêmes, la communauté éducative dans son ensemble, les responsables politiques et les gouvernements peuvent prendre pour prévenir les effets néfastes du harcèlement homophobe et garantir le plein exercice du droit universel à l'éducation.

Nous, [participants](#) réunis à Rio de Janeiro (Brésil) pour la toute première consultation des Nations Unies sur le harcèlement homophobe dans les établissements d'éducation, organisée par l'UNESCO, sommes ici pour apprécier l'étendue et l'impact de ce problème urgent et examiner les programmes et les politiques les mieux à même d'y remédier. Nous sommes originaires de pays des sept continents et représentons des organisations non gouvernementales, des ministères de l'éducation, des agences des Nations Unies, des instituts de recherche et d'autres partenaires du développement. Parmi nous se trouvent des élèves et étudiant(e)s, des enseignants et des parents.

Nous appelons tous les gouvernements à assumer leur responsabilité consistant à garantir l'accès universel à une éducation de qualité en éliminant les obstacles créés par l'homophobie et la transphobie, y compris la prévalence inacceptable et dévastatrice des préjugés et de la violence qui s'exercent à l'encontre des personnes LGBTI dans les établissements éducatifs de l'enseignement élémentaire, secondaire et supérieur partout dans le monde. L'Éducation pour tous sera réalisée par des mesures visant à assurer :

- des climats scolaires sûrs et exempts de préjugés et de violence à l'encontre des personnes LGBTI ;
- l'accès à des informations exactes en matière de santé et de sexualité, dans le respect des besoins de tous les apprenants, y compris des personnes LGBTI ;
- des enseignants et des personnels scolaires désireux de préserver des environnements d'apprentissage réellement accessibles et productifs pour tous, et formés pour ce faire ;
- des mécanismes de contrôle régulier qui permettent aux établissements, aux systèmes éducatifs et aux gouvernements de consulter les partenaires du développement et l'ensemble des parties prenantes du monde de l'éducation pour s'assurer qu'ils respectent bien ces principes.

Synthèse de la Recommandation de la HALDE n°2008-2 18 du 27 octobre 2008

Recommandations du Collège de la HALDE sur l'élimination dans les manuels scolaires des stéréotypes susceptibles d'alimenter les discriminations.

En transmettant des savoirs, les manuels scolaires proposent des représentations de la société. Ils peuvent véhiculer des stéréotypes susceptibles d'alimenter les discriminations. C'est la raison pour laquelle la haute autorité a fait réaliser une étude sur « la place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires ». Les résultats de cette étude conduisent le Collège de la HALDE à adresser des recommandations au Ministère de l'Éducation nationale et aux éditeurs.

[...]

Dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, la haute autorité a fait réaliser une étude sur la place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires dont l'objectif était :

1. d'évaluer le traitement de la question de l'égalité et des discriminations dans les manuels scolaires d'éducation civique,
2. de repérer dans les manuels scolaires de manière générale la présence des stéréotypes associés à des critères de discrimination.

Cette étude porte sur toutes les disciplines du collège et du lycée, avec une attention plus particulière concernant les manuels d'éducation civique, mais également d'histoire et de géographie, de sciences économiques et sociales, de français, d'anglais, de sciences de la vie et de la terre, et de mathématiques. Les critères étudiés sont le sexe, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge.

Sur le premier point, les résultats font apparaître que l'information et la sensibilisation sur la lutte contre les discriminations dans les manuels d'éducation civique peuvent être améliorées.

Ainsi par exemple, les liens entre principe d'égalité et discrimination ne sont pas toujours clairs et pertinents ou donnent lieu à des confusions. A ces imprécisions des contenus s'ajoutent des problèmes de forme, comme le démontre l'étude dans son analyse de l'accès à l'information (analyse cognitive). La conception même des manuels se rapproche de plus en plus du modèle du « cahier d'exercices » caractérisé par peu de textes dans l'ouvrage, une grande importance accordée à l'image, des contenus éclatés, des propositions d'exercices pour mener l'élève à établir seul des liens, leur faisant ainsi perdre leur fonction de référence du savoir.

S'agissant de la question de la place des stéréotypes et des discriminations, il ressort de l'analyse, à partir de l'échantillon étudié, que les manuels scolaires véhiculent effectivement un certain nombre de représentations stéréotypées et ceci quelles que soient les disciplines enseignées.

L'image des femmes et des hommes continue de connaître un traitement différencié : les hommes sont plus souvent représentés que les femmes. Sur l'ensemble des illustrations étudiées qui incarnent le milieu professionnel, 1046 présentent des hommes, 341 des femmes. La place des femmes est encore fortement marquée dans la sphère domestique où leur rôle est réduit à celui de mère et d'épouse. Elles sont peu représentées dans les sphères économique et politique.

Les personnes d'origine étrangère sont souvent représentées dans des situations dévalorisantes.

Dans les manuels de géographie, par exemple, les chapitres sur l'Afrique et le Maghreb mettent trop souvent l'accent sur la pauvreté avec des photos d'enfants de la rue, ou de paysans traditionnels.

Ces représentations stéréotypées ne sont que rarement contrebalancées par des images de modernité de réussites, de développement.

Le handicap est rarement évoqué. Les personnes handicapées n'apparaissent quasiment que dans des contextes qui leur sont propres, en lien avec leur handicap. Dans les manuels de Sciences de la Vie et de la Terre, par exemple, les illustrations relevées montrent des personnes handicapées pour traiter de l'étiologie ou des conséquences d'une pathologie ou d'un accident. Dans les manuels d'anglais étudiés, les personnes handicapées ne sont présentes que dans le cadre de la présentation des jeux paralympiques.

Les représentations des seniors dans les manuels scolaires relèvent d'une image négative. Les seniors y sont en effet présentés dans des contextes très stéréotypés : problèmes de santé, isolement, déficiences physiques, inactivité, etc. Cependant, le contexte le plus fréquent dans lequel apparaissent les seniors est la maladie et la dégénérescence du corps. Ces stéréotypes ne sont pas contrebalancés par une image positive des seniors, touchant à la valorisation de leur expérience, et/ou de leur rôle citoyen, familial, associatif ou bénévole.

Concernant l'orientation sexuelle, l'étude montre que les manuels scolaires font totalement l'impasse sur ce critère lorsque sont évoquées des situations de famille, de vie ou de société. Les manuels scolaires n'évoquent l'homosexualité que dans des contextes spécifiques, voire caricaturaux. Dans les ouvrages de Sciences de la Vie et de la Terre, l'homosexualité n'est évoquée dans les chapitres liés à la sexualité que dans la partie traitant du SIDA.

Sur la base de ces constats, le Collège de la haute autorité recommande :

Concernant l'enseignement de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité dans les manuels scolaires d'éducation civique

1°-Au Ministère de l'Éducation nationale

- ▶ de proposer l'enseignement de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité dans l'ensemble des programmes d'éducation civique du secondaire au-delà de la seule classe de 5ème, au fur et à mesure de la révision des programmes.

2°-Aux éditeurs

- ▶ de donner une définition exacte de la discrimination conforme aux lois, d'informer sur le fait que la discrimination est un délit grave sanctionné pénalement ;
- ▶ d'actualiser la présentation du dispositif public de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, et notamment présenter la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et ses missions.

Concernant les stéréotypes dans tous les manuels scolaires, y compris ceux d'éducation civique

Le collège de la haute autorité recommande :

1°-Au Ministère de l'Éducation nationale

- ▶ de s'engager en faveur de la prévention de toutes les formes de stéréotypes dans les manuels scolaires. A cette fin, une attention devrait être portée aux programmes eux-mêmes afin que cette question y soit clairement prévue. Les programmes scolaires, dont les manuels scolaires ne sont que des traductions, devraient ainsi devenir un moteur déterminant du changement ;
- ▶ de généraliser la formation de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale sur la question de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité afin de passer d'une pratique intuitive reposant sur le bon sens de certains ou certaines face aux discriminations, au développement d'une compétence individuelle et collective.

2°-Aux éditeurs

- ▶ de s'assurer que soient évités et / ou corrigés, au fur et à mesure de l'édition ou de la réédition des ouvrages, les stéréotypes que les manuels scolaires peuvent induire, en évitant les représentations inutilement dévalorisantes ou stigmatisantes, tout en veillant à la véracité des faits rapportés ;
- ▶ de veiller à la féminisation des fonctions, des métiers et des activités sociales, et de porter une attention à leurs intitulés;
- ▶ de s'assurer d'une réelle représentation de la société en veillant à inclure toutes les personnes, y compris celles souffrant d'un problème de représentation, et pour ces dernières en les faisant figurer, autant que possible, dans des situations ordinaires en interaction avec d'autres personnages ;

La HALDE recommande aux éditeurs de mettre en place une grille d'analyse à cet effet. Un guide d'application tel que celui édité par l'UNESCO (1) représente à cet égard une initiative intéressante. La haute autorité propose d'apporter son appui à l'élaboration d'un tel outil.

Enfin la HALDE fera régulièrement une étude sur la présence des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires pour assurer l'observation de leurs contenus au regard de cette problématique. L'étude sera étendue à l'ensemble des critères de discrimination, notamment ceux de l'activité syndicale et des convictions religieuses. Les résultats seront communiqués à la commission des programmes du Ministère de l'Éducation nationale ainsi qu'au Haut Conseil de l'Éducation.

Le Président

Louis SCHWEITZER

(1) UNESCO, *Comment promouvoir l'égalité entre les sexes par les manuels scolaires, guide méthodologique à l'attention des acteurs et actrices de la chaîne du manuel scolaire*, 2008.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe

Synthèse de la RECOMMANDATION DU CONSEIL DE L'EUROPE Décembre 2011

Les recommandations du Commissaire apportent aux États membres des orientations sur les politiques à adopter pour prévenir et combattre l'homophobie, la transphobie et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Le Commissaire aux droits de l'homme recommande ce qui suit aux autorités des États membres du Conseil de l'Europe :

1. Attitudes et perceptions

1. Prendre fermement position contre les violations des droits de l'homme des personnes LGBT et promouvoir le respect vis-à-vis des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, notamment en développant l'éducation aux droits de l'homme et en menant des campagnes de sensibilisation.
2. Prendre des mesures pour encourager les médias à communiquer de manière factuelle, objective et professionnelle sur les personnes LGBT et les questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

2. Normes juridiques et leur mise en œuvre

1. Mettre en œuvre les obligations internationales en matière de droits de l'homme sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les Principes de Jogjakarta constituent un bon outil d'aide à la mise en œuvre des normes internationales en matière de droits de l'homme au regard de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Les États membres sont aussi encouragés à signer et à ratifier le Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme, qui prévoit l'interdiction générale de la discrimination.
2. Adopter une législation nationale globale en matière de non-discrimination qui interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les ONG représentant les personnes LGBT devraient être consultées et participer au processus législatif et à l'élaboration des mesures de mise en œuvre de la législation.
3. Examiner la législation nationale pour repérer et corriger les éventuelles incompatibilités avec la législation en vigueur en matière de non-discrimination, cela afin de prévenir la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ; supprimer toute pénalisation discriminatoire des relations sexuelles entre personnes de même sexe qui serait encore présente dans la législation.
4. Mettre en place des structures nationales indépendantes pour la promotion de l'égalité et de la non-discrimination. Le champ d'application de leur mandat devrait englober la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
5. Contrôler que la législation nationale en matière de non-discrimination est mise en œuvre de manière efficace et associer au processus de suivi les structures nationales des droits de l'homme, y compris les structures nationales de promotion de l'égalité ainsi que les organisations représentant les personnes LGBT ; un mécanisme de suivi périodique devrait être

mis en place a cette fin.

3. Protection : violence et droit d’asile

1. Intégrer expressément la haine homophobe et transphobes comme motifs possibles dans la législation nationale relative aux infractions motivées par les préjugés et aux discours de haine. Les infractions visant des personnes ou des groupes de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, réelle ou perçue, devraient être sanctionnées et tout mobile fonde sur un préjugé devrait être pris en compte en tant que circonstance aggravante.
2. Enquêter efficacement sur les infractions, discours et incidents fondés sur des préjugés liés à l’homophobie et à la transphobie. Les forces de l’ordre et les personnels des services judiciaires devraient être spécifiquement formés à cette fin.
3. Améliorer la collecte systématique de données concernant les infractions à caractère haineux, les discours et les incidents liés à l’homophobie et à la transphobie. À cet égard, les données devraient être ventilées de sorte que les infractions, les discours, les incidents homophobes et transphobes ainsi que les réclamations à ce sujet se distinguent clairement des autres infractions, discours et incidents à caractère haineux.
4. Reconnaître que la persécution ou la crainte fondée d’être persécuté en raison de l’orientation sexuelle ou de l’identité de genre peuvent constituer des motifs valables d’octroi d’asile et du statut de réfugié. Il convient d’éviter de soumettre les demandeurs d’asile LGBT à des tests invasifs non nécessaires visant à apporter la preuve de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.
5. Apporter aux agents chargés des demandes d’asile et aux autres professionnels concernés l’expertise nécessaire et les former pour veiller à ce que les demandeurs d’asile LGBT soient reçus avec respect, en connaissance de cause et avec tact pendant la procédure d’asile. Les procédures devraient être définies de façon que les demandeurs d’asile LGBT ne craignent pas de dévoiler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
6. Lutter contre l’isolement social, la violence et la discrimination auxquels sont confrontés les demandeurs d’asile LGBT dans les centres d’accueil (de demandeurs d’asile) et répondre à leurs besoins spécifiques en matière de soins de santé.

4. Participation : libertés de réunion, d’expression et d’association

1. Respecter le droit effectif à la liberté de réunion des personnes LGBT en veillant à ce que les marches des fiertés et autres manifestations publiques pacifiques organisées par ces personnes ou portant sur des questions relatives à l’orientation sexuelle et à l’identité de genre puissent se dérouler sans faire l’objet de mesures discriminatoires de la part des autorités publiques. Il importe de prévenir les pratiques qui reviendraient à une utilisation abusive des dispositions juridiques dans le but d’entraver l’organisation de telles manifestations.
2. Protéger efficacement des agressions et des contre-manifestations à caractère violent les personnes participant aux marches des fiertés et autres événements publics pacifiques organisés par et pour les personnes LGBT.
3. Respecter le droit effectif à la liberté d’association des personnes LGBT en veillant en particulier à ce que des organisations non gouvernementales représentant ces personnes ou travaillant sur des questions liées à l’orientation sexuelle et à l’identité de genre puissent se créer et exercer leurs activités sans être soumises à des mesures discriminatoires de la part des autorités publiques. Il faut empêcher les procédures administratives qui rendent anormalement long ou difficile l’enregistrement de ces ONG.
4. Respecter le droit effectif à la liberté d’expression en garantissant la possibilité de recevoir et de communiquer des informations sur des sujets se rapportant à l’orientation sexuelle et à l’identité de genre sous quelque forme d’expression que ce soit : presse, publications, communications orales et écrites, art et autres médias, etc. Toute disposition discriminatoire visant à sanctionner

pénalement la communication et la diffusion d'informations factuelles concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre devrait être abolie. Toute atteinte illicite à l'exercice du droit à la liberté d'expression des personnes LGBT devrait faire l'objet de poursuites pénales.

5. Vie privée : reconnaissance du genre et vie de famille

1. Accorder aux personnes transgenres la reconnaissance légale du genre qu'elles ont choisi et instaurer des procédures rapides et transparentes permettant à ces personnes de faire modifier leur nom et leur sexe dans les actes de naissance, les registres d'état civil, les cartes d'identité, les passeports, les diplômes et autres documents analogues.
2. Abolir la stérilisation et les autres traitements médicaux obligatoires susceptibles de porter gravement atteinte à l'autonomie, à la santé ou au bien-être de la personne en tant que conditions nécessaires à la reconnaissance légale du genre choisi par une personne transgenre.
3. Supprimer l'obligation de célibat, ou de divorce pour les personnes déjà mariées, comme préalable nécessaire à la reconnaissance légale du genre choisi par une personne transgenre.
4. Respecter le droit des personnes transgenres d'exercer effectivement leur droit au mariage, et ce en conformité avec leur genre légalement reconnu.
5. Adopter une législation reconnaissant les partenariats entre personnes de même sexe en accordant à ces partenariats les mêmes droits et avantages qu'aux partenariats entre personnes de sexes différents ou aux mariages, par exemple en matière de sécurité sociale, d'emploi et de prestations de retraite, de liberté de circulation, de regroupement familial, de droits parentaux et de succession.
6. Accorder aux couples de même sexe et aux personnes LGBT, conformément au principe de l'intérêt supérieur de l'enfant, des chances analogues à celles accordées aux autres demandeurs de sorte qu'ils soient considérés sans discrimination lorsqu'ils sont candidats à l'adoption.
7. Reconnaître les droits parentaux des parents de même sexe, pris ensemble ou individuellement, y compris leurs droits de tutelle et de garde, sans discrimination fondée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Les droits parentaux des personnes transgenres devraient continuer d'être respectés après la reconnaissance légale du genre qu'elles ont choisi.
8. Autoriser l'accès des personnes LGBT à la procréation médicalement assistée, sans discrimination fondée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
9. S'efforcer d'apporter aux familles dont certains membres sont des personnes LGBT une aide satisfaisante afin de favoriser l'inclusion, le respect et la sécurité.

6. Accès aux soins, à l'éducation et à l'emploi

1. Abolir les systèmes de classification obsolètes qui décrivent l'homosexualité comme une affection ou une maladie.
2. Passer en revue toutes les dispositions exigeant qu'un diagnostic de maladie mentale soit établi pour que les personnes transgenres accèdent aux soins de santé qui leur sont spécifiques, cela en vue de lever les obstacles qui s'opposent à l'exercice effectif par ces personnes des droits à l'autodétermination et au meilleur état de santé susceptible d'être atteint.
3. Intégrer à l'enseignement et à la formation dispensée aux professionnels de santé l'importance de respecter la dignité des personnes LGBT ainsi que leurs besoins et choix spécifiques en matière de santé.
4. Permettre aux personnes transgenres d'accéder, avec leur consentement libre et éclairé, aux procédures de conversion sexuelle, notamment aux traitements hormonaux et chirurgicaux et au soutien psychologique, et veiller à ce qu'elles soient remboursées par l'assurance-maladie.
5. Promouvoir le respect et l'inclusion des personnes LGBT dans le milieu scolaire et encourager la diffusion d'informations objectives sur les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans les établissements d'enseignement et les autres structures éducatives.
6. Lutter contre les brimades et le harcèlement visant les élèves et le personnel LGBT. Le milieu

scolaire devrait être pour les élèves et le personnel LGBT un environnement sans danger et les enseignants devraient disposer d'outils pour répondre efficacement aux brimades et au harcèlement dont sont victimes les élèves LGBT.

7. Promouvoir les politiques et les pratiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ; promouvoir également les politiques visant à favoriser la diversité sur le lieu de travail ainsi que les initiatives qui encouragent l'inclusion sans réserve et le plein respect du personnel LGBT dans le milieu professionnel.
8. Respecter le droit des personnes transgenres à accéder au marché du travail en garantissant le respect de leur vie privée en ce qui concerne la divulgation de données sensibles à caractère personnel liées à leur identité de genre et en encourageant les mesures visant à mettre fin à l'exclusion et à la discrimination de ces personnes sur le lieu de travail.

7. Études et collecte de données

1. Encourager les études systématiques et la collecte de données ventilées en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans tous les domaines de la vie. Il conviendrait d'inclure des questions concernant les personnes LGBT dans les études comportementales à caractère général et dans les sondages d'opinion.
2. Appliquer des garanties pour protéger le droit au respect de la vie privée des personnes LGBT lors de la collecte de données sensibles quelles qu'elles soient.

Synthèse de la Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 - 0022

[...]

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2 : Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.
2. Aux fins du paragraphe 1:
 - a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;
 - b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:
 - i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.
3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.
4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.
5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 3 : Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en

ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
 - d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.
2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.
 3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.
 4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

Article 4 : Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.
2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

[...]

Article 7 : Action positive et mesures spécifiques

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.
2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

Article 8 : Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.
2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II : VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 9 : Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.
2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 10 : Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.
2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.
3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.
4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.

5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

Article 11 : Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 12 : Diffusion de l'information

Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 13 : Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.
2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

Article 14 : Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

[...]

Synthèse de la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Journal officiel n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001 – 0008

[...]

SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : Objet

1. La présente directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
2. À cette fin, elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.
3. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Article 2 : Champ d'application

1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).
2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive.

Article 3 : Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

- travailleur, toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques;
- employeur, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement;
- représentant des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute personne élue, choisie ou désignée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail;
- prévention, l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

Article 4

1. Les États membres prennent les dispositions nécessaires pour assurer que les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs sont soumis aux dispositions juridiques requises pour la mise en oeuvre de la présente directive.
2. Les États membres assurent notamment un contrôle et une surveillance adéquats.

SECTION II : OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 5 : Disposition générale

1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.
2. Si un employeur fait appel, en application de l'article 7 paragraphe 3, à des compétences (personnes ou services) extérieurs à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.
3. Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.
4. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté des États membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée.

Les États membres ne sont pas tenus d'exercer la faculté visée au premier alinéa.

Article 6 : Obligations générales des employeurs

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
2. L'employeur met en oeuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants:
 - a) éviter les risques ;
 - b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - c) combattre les risques à la source ;
 - d) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - e) tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
 - h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
 - i) donner les instructions appropriées aux travailleurs.

3. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement:
 - a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.
À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent :
 - garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,
 - être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
 - b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé;
 - c) faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;
 - d) prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.
4. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.
5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Article 7 : Services de protection et de prévention

1. Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.
2. Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.
Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.
3. Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement.
4. Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.
5. Dans tous les cas:
 - les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis,
 - les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis, et

- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.
6. La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit (soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement.
Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.
 7. Les États membres peuvent définir, compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1.
 8. Les États membres définissent les capacités et aptitudes nécessaires visées au paragraphe 5. Ils peuvent définir le nombre suffisant visé au paragraphe 5.

Article 8 : Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat

1. L'employeur doit:
 - prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes, et
 - organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.
2. En application du paragraphe 1, l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.
Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériel adéquat, en tenant compte de la taille et/ou des risques spécifiques de l'entreprise et/ou de l'établissement.
3. L'employeur doit:
 - a) informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection;
 - b) prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail;
 - c) sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.
4. Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.
5. L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité et/ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde.

Article 9 : Obligations diverses des employeurs

1. L'employeur doit:
 - a) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers;
 - b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;
 - c) tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail;
 - d) établir, à l'intention de l'autorité compétente et conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.
2. Les États membres définissent, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points a) et b) et lors de l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points c) et d).

Article 10 : Information des travailleurs

1. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise et/ou l'établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, qui peuvent tenir compte en particulier de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, toutes les informations nécessaires concernant:
 - a) les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction;
 - b) les mesures prises conformément à l'article 8 paragraphe 2.
2. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe 1 points a) et b), destinées aux travailleurs en question.
3. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction et conformément aux législations et/ou pratiques nationales:
 - a) à l'évaluation des risques et aux mesures de protection, prévues à l'article 9 paragraphe 1 points a) et b);
 - b) à la liste et aux rapports, prévus à l'article 9 paragraphe 1 points c) et d);
 - c) à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Article 11 : Consultation et participation des travailleurs

1. Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique:

- la consultation des travailleurs,
- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions,
- la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les travailleurs ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, participent de façon équilibrée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur:
 - a) toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
 - b) la désignation des travailleurs prévue à l'article 7 paragraphe 1 et à l'article 8 paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article 7 paragraphe 1;
 - c) les informations prévues à l'article 9 paragraphe 1 et à l'article 10;
 - d) l'appel, prévu à l'article 7 paragraphe 3, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement;
 - e) la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article 12.
3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger.
4. Les travailleurs visés au paragraphe 2 et les représentants des travailleurs visés aux paragraphes 2 et 3 ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.
5. L'employeur est tenu d'accorder aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant de la présente directive.
6. Les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'autorité compétente.

Article 12 : Formation des travailleurs

1. L'employeur doit assurer que chaque travailleur reçoit une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion:
 - de son engagement,
 - d'une mutation ou d'un changement de fonction,
 - de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail,
 - de l'introduction d'une nouvelle technologie,
 - et spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.
 Cette formation doit:
 - être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, et
 - être répétée périodiquement si nécessaire.
2. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.
3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont droit à une formation appropriée.
4. La formation prévue aux paragraphes 1 et 3 ne peut être mise à la charge des travailleurs ou de représentants des travailleurs.

La formation prévue au paragraphe 1 doit se passer durant le temps de travail.

La formation prévue au paragraphe 3 doit se passer durant le temps de travail ou conformément aux pratiques nationales, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement.

SECTION III : OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 13

1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.
2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:
 - a) utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;
 - b) utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place;
 - c) ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;
 - d) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;
 - e) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
 - f) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

SECTION IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14 : Surveillance de santé

1. Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.
2. Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.
3. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

Article 15 : Groupes à risques

Les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement.

[...]

Synthèse

« Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique »

L'égalité de tous les citoyens devant la loi est assurée par la Constitution et son préambule, qui renvoie notamment à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Ainsi, son article 6 garantit l'égal accès de tous à la Fonction publique. Il précise que : « *Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.* »

La Constitution, lors de la dernière révision du 23 juillet 2008, a par ailleurs ajouté que « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Ces principes sont déclinés dans le statut général des fonctionnaires (Titre I) : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe..., de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race.* »

Malgré l'affirmation de ces principes, l'existence de discriminations, perçues comme telles ou avérées, à raison de l'un des motifs prohibés par la loi demeure une réalité. C'est pourquoi la Fonction publique doit maintenir toute la vigilance nécessaire afin de prévenir les discriminations qu'elle peut engendrer, de manière directe ou indirecte, à l'occasion du recrutement et de la gestion de la carrière de tous ses agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels. Elle doit tendre à valoriser tous les talents en tenant compte « tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public » (décision n° 82-153 DC du 14 janvier 1983).

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances est donc, plus que jamais, un objectif que la Fonction publique doit se fixer, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.

C'est pourquoi le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique s'engagent, en liaison avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discriminations, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.

Rappel de la législation en vigueur

Loi n° 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Code pénal : articles 225-1 à 225-4, article 432-7.

La Charte se décline autour de six thèmes.

I - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics :

- en développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique, notamment par le Réseau des écoles de service public (RESP) et plus particulièrement les Instituts régionaux d'administration (IRA), en application de la charte de la diversité et de l'égalité des chances des lauréats des écoles de service public du 3 février 2005 ;
- en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours de la Fonction publique ;
- en renforçant les possibilités de soutien financier pour encourager la préparation des concours de la Fonction publique ;
- en menant des actions spécifiques d'information en direction des personnes handicapées.

II - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer :

- en généralisant la formation des jurys, des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration ;
- en sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- en veillant à ce que l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement, quelles qu'en soient les modalités, soient en mesure de rendre compte de leur évaluation ;
- en réexaminant le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir, et non de leurs seules connaissances ;
- en facilitant la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

III - Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion :

- en s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent ;
- en encourageant la formation des évaluateurs et en les sensibilisant aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- en développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie ;
- en veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion, ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi ;
- en promouvant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle ;
- en facilitant l'adaptation des postes de travail pour prendre en compte, soit le handicap, soit l'état de santé d'un agent ;
- en favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social, notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique.

IV - Sensibiliser et former les agents de l'administration :

- en formant l'encadrement, les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP.

V - Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations :

- en mutualisant les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc. ;
- en mettant en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées ;
- en identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations ;
- en faisant participer les agents aux initiatives et actions locales menées par les administrations sur le thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en oeuvre des actions communes pour les agents des trois fonctions publiques.

VI - Mise en oeuvre et suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique :

Les modalités de suivi de la présente charte devront contribuer à favoriser l'échange d'expériences et de

bonnes pratiques entre les administrations et à diffuser l'information sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances :

- en organisant chaque année au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, puis au Conseil supérieur de la Fonction publique qui sera créé en 2009, un suivi particulier des conditions de mise en œuvre de la charte ;
- en associant à cet échange la HALDE, qui présentera notamment un bilan de ses délibérations concernant les réclamations examinées pour la Fonction publique ainsi que des suites qui leur sont données par les administrations ;
- en demandant à la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) d'assurer un suivi rapproché de la présente charte avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH ;
- en rendant compte, dans le rapport annuel de la Fonction publique, des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

La HALDE et la DGAFP assureront en commun le suivi régulier de l'application de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.

Éric WOERTH, Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique

André SANTINI, Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique

Louis SCHWEITZER, Président de la HALDE



COORDONNÉES DES ORGANISATIONS du Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire



FEP- CFDT

47/49 ave Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 70
contact@fep.cfdt.fr
www.fep-cfdt.fr



FSU

104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas

01 41 63 27 30
fsu@fsu.fr
www.fsu.fr



UNSA-ÉDUCATION

87 Bis av Georges Gosnat
94853 Ivry sur Seine cedex

01 56 20 29 50
national@unsa-education.org
www.unsa-education.org



FIDL

43, Quai de La Seine
75019 Paris

01 40 35 33 04
info@fidl.org
www.fidl.org



FCPE

108 / 110 Rue Ledru Rollin
75544 Paris cedex 11

01 43 57 16 16
fcpe@fcpe.asso.fr
www.fcpe.asso.fr



FERC CGT

case 544
263 rue de Paris
93515 Montreuil cedex

01 48 18 82 44
ferc@cgt.fr
www.ferc.cgt.fr



SGEN CFDT

47/49 ave Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

01 56 41 51 00
fede@sgen.cfdt.fr
www.sgen-cfdt.fr



UNEF

112 bd de la Villette
75019 Paris

01.42.02.25.55
contact@unef.fr
www.unef.fr



UNL

13 boulevard de Rochechouart
75009 Paris

01 40 82 94 00
contact@unl-fr.org
www.unl-fr.org