

CHARTRE LGBTQIA+

Préambule

Comme le proclame la devise de l'Europe "Uni-es dans la diversité", les Ecoles européennes sont riches de leurs identités plurielles. Il est donc important de cultiver cette diversité et de la protéger en s'assurant que l'ensemble des élèves se sentent bien dans notre école.

L'article 29 des "Droits de l'enfant" déclare que "L'éducation doit viser à favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et le développement de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités".

En tant que membres du Pride club, nous pensons que notre école peut s'améliorer dans ce domaine. En utilisant les 8 compétences sociales promues par l'EEB2, nous proposons cette Charte qui permettra à notre établissement d'être plus inclusif, bienveillant et sûr pour tous les membres de la communauté scolaire.

A. Promouvoir l'inclusion

Nous souhaitons que l'école crée un environnement inclusif pour la totalité des membres de la communauté scolaire : les élèves, les membres du personnel, les intervenant-es extérieur-es et les parents.

A.1. Prendre en considération toutes les identités par le langage

Nous voulons que chaque membre de la communauté scolaire puisse se sentir reconnu-e quelle que soit son identité. Aussi, nous proposons de promouvoir l'usage d'un langage inclusif :

- En donnant la possibilité à un-e membre de la communauté scolaire trans ou non-binaire de choisir ou modifier le prénom et/ou le pronom par lesquels cette personne souhaite être désignée à l'école. Un tableau des pronoms non-binaires se trouve en annexe de cette charte.
- En utilisant des termes non genrés dans les documents administratifs (par exemple : "enfant" à la place de "fils" ou "fille" / "parent" à la place de "père" ou "mère" ou bien "tuteur / tutrice" ou même "responsable légal 1 / responsable légal 2").
- En encourageant les professeur-es à proposer des activités dont les énoncés sont les plus inclusifs possibles d'une part en faisant en sorte que les situations proposées et les thèmes étudiés reflètent la diversité de nos élèves et du monde et d'autre part en critiquant les énoncés de manuels peu inclusifs.
- En faisant la promotion de l'écriture inclusive (pour une définition et des présentations de l'écriture inclusive dans les langues enseignées à l'EEB2, cf. annexe 2).

- En encourageant et formant l'ensemble du personnel de l'établissement à privilégier des échanges non marqués par une considération trop binaire et hétéronormative des identités et des relations. (Ex.: ne pas demander à un élève s'il a une petite amie ou une amoureuse mais s'il a une ou un copain.copine ou dégenrer la question : "est-ce que tu es amoureux / en couple ?").

A.2. Lutter contre les discriminations

Nous souhaitons créer un cadre dans lequel chaque membre de la communauté scolaire se sente protégé-e contre toute discrimination liée aux identités de genre, orientations sexuelles ou autres diversités pouvant être discriminées en subissant rejets, exclusions ou actes et propos violents (comme par exemple la diffusion de messages de haine ou d'agressions verbales, morales et/ou physiques) :

- En incluant dans le règlement intérieur des mentions explicites contre l'exclusion, les insultes et le harcèlement liés aux identités de genre, orientations sexuelles et autres diversités.
- En fournissant aux membres de la communauté scolaire plusieurs moyens clairement identifiés pour signaler des insultes ou actes de harcèlement liés aux identités de genre, orientations sexuelles et autres diversités (par exemple en désignant des personnes référentes, avec le recours à l'Equipe de guidance, en organisant des sondages anonymes, etc.)
- En mettant en place une procédure d'accompagnement des victimes de harcèlement liés aux identités de genre, orientations sexuelles et autres diversités en désignant des personnes référentes de confiance, formées et accessibles à tous les membres de la communauté scolaire.
- En s'assurant que chaque membre de la communauté a accès à une information concernant des ressources extérieures à l'établissement (lieux, contacts) pouvant fournir un accompagnement sur les thématiques des diversités.
- En veillant à ce que les informations, discours et actes émis, relayés ou accompagnés par l'établissement ne comportent aucune dimension excluante, violente et/ou discriminante et en veillant à ce que ces derniers soient le plus inclusifs et représentatifs possible :
 - Lors d'interventions de partenaires extérieur-es ou d'activités, etc.
 - Dans les productions de médias ou artistiques, les supports d'informations créées, diffusées ou relayées par l'établissement (sur les thématiques de la santé ou de l'orientation par exemple).

A.3. Garantir le droit à l'intimité de chaque personne

Nous voulons que chaque personne soit libre de dévoiler son identité de genre sans contrainte ou pression exercée par l'école ou un-e membre de la communauté scolaire :

- En incluant dans le règlement intérieur une mention explicite contre le "outing" (=fait de révéler l'identité de genre et/ou l'orientation sexuelle d'une personne sans ou contre son avis).
- En créant un protocole personnalisé d'intégration pour une personne transgenre ou non-binaire dans laquelle cette personne indiquera ses choix relatifs au dévoilement de son identité de genre.

- En mentionnant explicitement dans la déclaration de confidentialité la garantie de la sécurité des données concernant les personnes en transition.

A.4. Respecter la diversité des identités de genre dans les différents espaces de l'école

Nous voulons assurer l'inclusion de chaque membre de la communauté scolaire dans les différents espaces de l'école en promouvant la non-binarité et l'intégration des personnes trans et non-binaires :

- En dotant chaque bâtiment de l'école de toilettes non-genrées.
- En permettant aux élèves transgenres ou non-binaires de choisir leur vestiaire et/ou d'avoir leur propre vestiaire.
- En permettant aux élèves transgenres ou non-binaires de choisir leur chambre lors d'un voyage scolaire avec nuitée.
- En promouvant le partage des espaces de jeux ou de récréation entre les élèves quelles que soient leurs identités de genre.

A.5 Dégenrer les activités sportives

Afin de lutter contre les discriminations et la propagation des stéréotypes de genre, nous souhaitons que les cours d'éducation physique et sportive soient mixtes.

B. ÉDQUER

Nous voulons que l'école éduque et forme les membres de la communauté scolaire à la diversité liée aux identités de genres et aux orientations sexuelles.

B.1. Informer que chacun-e a une identité de genre et une orientation sexuelle qui lui est propre et ne se conforme pas nécessairement au modèle dominant :

- En veillant à ce qu'en S1 et/ou S2, la partie du programme des Sciences intégrées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle soit traitée ([cf. programme des sciences intégrées S1-S2 p. 21](#)).
- En incluant les identités de genre et orientations sexuelles au programme des différentes matières dans tous les niveaux afin de multiplier les occasions de dialoguer sur ces sujets.
- En incitant et favorisant la venue d'intervenant-es extérieur-es pour favoriser la sensibilisation et le dialogue sur les thématiques liées aux diversités dans une approche sur le moyen et le long terme d'une réflexion globale et continue incluant la rencontre avec la parole d'acteur et actrices concernées.
- En intégrant la diversité des identités de genre et des orientations sexuelles dans l'éducation à la bienveillance et à la tolérance, mise en œuvre dans le cadre des 8 compétences sociales de l'EEB2.

- En créant des ressources de cours pour les différentes matières disponibles pour les professeur-es des différentes sections.
- En proposant des ateliers de formation aux enseignant.es afin de les sensibiliser à ces thématiques et à leurs réalités pour leur permettre de les inclure dans leurs pratiques et dans leurs cours et d'adopter une attitude critique face aux manuels et outils pédagogiques peu inclusifs.
- En organisant des événements culturels et artistiques autour de la diversité des identités de genre et des orientations sexuelles (festival de cinéma, concours d'affiches, etc.) et en s'engageant à soutenir, accompagner et promouvoir les actions menées en ce sens qui émaneraient des membres de la communauté scolaire.
- En veillant à ce que la bibliothèque propose des livres, des magazines ou des films sur les thèmes LGBTQIA+.
- En veillant à ce que les interventions et actions liées à l'EVRAS (l'Education à la Vie Relationnelle Affective et Sexuelle) proposent systématiquement une dimension inclusive sur les questions des diversités.

B.2. Sensibiliser les membres de la communauté scolaire quel que soit l'âge et les outiller à repérer les discriminations et toutes les formes de violences et de harcèlements :

- En organisant des ateliers centrés sur la lutte contre les insultes et le harcèlement liés aux identités de genre et aux orientations sexuelles avec la diffusion de témoignages de victimes.
- En informant les différent-es membres de la communauté scolaire sur la procédure de signalement des discriminations.
- En identifiant les personnes référentes chargées d'accompagner les victimes de harcèlement lié à une discrimination.
- En célébrant des événements comme le Mois des fiertés ou la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (le 17 mai).
- En créant des campagnes d'affichage contre ces discriminations.
- En faisant intervenir des associations spécialisées pour sensibiliser les différents membres de la communauté scolaire y compris les parents.

C. ACCOMPAGNER

Nous souhaitons que l'école accompagne les membres de la communauté concernés par les questions d'identité de genre et d'orientations sexuelles.

C.1. Orienter les personnes en questionnement

- En identifiant des personnes référentes de confiance (adultes ou élèves) préalablement formées pour dialoguer avec une personne en questionnement.

- En fournissant des ressources adaptées et facilement accessibles aux personnes en questionnement.

C.2. Soutenir des personnes victimes de harcèlement

- En mettant en place une procédure de signalement des agressions ou du harcèlement liés à une discrimination.
- En rendant accessible des personnes formées et chargées d'accompagner une victime d'une agression ou d'un harcèlement lié à une discrimination.

C.3. Accueillir des personnes LGBTQIA+ ou faisant un coming-out LGBTQIA+

- En identifiant une ou plusieurs personnes formées et responsables de l'accompagnement de la personne transgenre ou non-binaire ou faisant son coming-out LGBTQIA+.
- En réalisant un protocole personnalisé d'intégration avec la personne transgenre ou non-binaire pour son accueil à l'école réglant les questions administratives, de sécurité, de confidentialité, d'usage des infrastructures (toilettes et vestiaires), du dialogue avec les parents et les membres de la communauté scolaire, des cours d'éducation physique et sportive ou autres questions à déterminer.
- En dialoguant et sensibilisant les membres de la communauté scolaire (enseignant·es, élèves et famille) proche de la personne en transition ou ayant fait son coming-out.
- En faisant le point régulièrement avec la personne en transition ou ayant fait son coming-out.

Conclusion

Pour les membres du Pride Club, rendre l'école sûre et bienveillante en éduquant tou·tes les membres de l'école est une priorité. Cette charte, réalisée par les élèves du Pride Club de l'EEB2 avec le concours de l'association Alter Visio a l'ambition de contribuer à l'épanouissement de tou·tes les élèves et les employé·es de notre école. Par conséquent, nous vous demandons solennellement d'intégrer les mesures présentées dans ce document dans le fonctionnement et le règlement de l'école. Si nous comprenons les difficultés d'appliquer cette charte dans son intégralité dans le court terme, nous considérons qu'il est du devoir de l'administration d'apporter chaque année une pierre supplémentaire à l'amélioration de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans notre école en prenant des engagements concrets et en s'assurant qu'ils sont respectés.



ANNEXES

Annexe 1 : Les pronoms non-binaires dans les langues des différentes sections de l'EEB2 (à compléter)

	Anglais	Français	Néerlandais	Allemand	Suédois	Italien	Portugais	Finlandais	Lituanien
Femme	She/Her	Elle/Elle	Zij/Haar	Sie/Ihr	Hon/ Henne	Lei	Ele/Ele	Hän/ Hänen	Jis/Jj
Homme	He/Him	Il/Lui	Hij/Hem	Er/Ihm	Han/ Honom	Lui	Ela/Ela	Hän/ Hänen	Ji/Ją
Genre Neutre 1	They/ Them	Iel/Iel	Hen/Hen	Xier/ Xieser	De/ dem	Loro	Eli/Eli	Hän/ Hänen	Jie/Jų
Genre Neutre 2	Zie/Zim	Ol.Ul/Lu	Die/Hen	Sif/Sis	Hen/ Henom

	Letton	Irlandais	Estonien
Femme	viņa	Sí	
Homme	viņš	Sé	
Genre Neutre 1	viņu	Siad	Tema / Ta

Annexe 2 : L'écriture inclusive

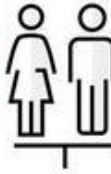
Définition issue de Wikipédia : Le langage épïcène, la rédaction épïcène, non sexiste, le langage neutre, l'écriture inclusive, la parité linguistique, le langage non sexiste ou dégenré, désignent différentes règles et pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination sexiste par le langage ou l'écriture¹. Cela se fait à travers le choix des mots, la syntaxe, la grammaire ou la typographie.

L'écriture inclusive en 3 principes

Objectif : faire disparaître les stéréotypes sexistes en remaniant l'orthographe et la façon de s'exprimer

ACCORDER
LES GRADES/ FONCTIONS/
MÉTIER/S/TITRES

une charpentière
une autrice ou auteure
un homme de ménage



AU PLURIEL :
FEMININ ET MASCULIN
par ordre alphabétique

les candidates et les candidats
les maires et les mairesses
les cheffes et les chefs de...

Le verbe s'accorde
avec le sujet
le plus proche ou
avec le plus grand
nombre

les décorateurs et les
décoratrices sont satisfaites
les décorateurs et la
décoratrice sont satisfaits

ou un condensé des 2 genres
avec un point médian

les électeur·rice·s
les citoyen·ne·s
les commerçant·e·s

TERMES UNIVERSELS
À PRIVILÉGIER plutôt
que «homme» et «femme»

droits humains
corps enseignant
personnes
membres

Sources : ecriture-inclusive.fr, Guide pratique du Haut Conseil à l'égalité
entre les femmes et les hommes (novembre 2015)



Annexe 3

Plan d'action Charte LGBTQIA+ EEB2

Protocole personnalisé d'intégration

- Dès le début de l'année en invitant l'élève, les parents, les membres de Direction, le ou la titulaire de classe, le ou la professeur-e de sport, le ou la conseiller-e concerné-e.

Plan d'action à court terme

<u>Priorités</u>	<u>À vérifier avec</u>	<u>Quand/où/comment ?</u>
Devoirs/lectures... inclusifs + multiplier les occasions de dialoguer sur le sujet + partager les ressources	Profs Equipe LGBTQIA+	Journée pédagogique + Journée contre l'homophobie Profs dans leur groupe de travail Ajouter LGBTQIA+ exemples dans le programme d'histoire
Ateliers de formation aux enseignants	Equipe LGBTQIA+	Journée contre l'homophobie + Journée pédagogique Mois des fiertés Campagne d'affichage
Événements + ateliers autour de la diversité	Equipe LGBTQIA+ CDE	Journée contre l'homophobie + activités au cours de l'année Mois des fiertés Campagne d'affichage
Inviter des associations spécialisées pour sensibiliser les membres de la communauté scolaire	Equipe LGBTQIA+ APEEE CDE	Webinaires parents/professeurs et pour les élèves
Identité de genre et d'orientation	Professeurs SCI S1-S2	Groupe de SCI, réunion SCI, inspecteur SCI
Livres, magazines, films sur le thème LGBTQIA+	Bibliothécaires	Bibliothèque école
Inclure dans le règlement les insultes et harcèlement liés au LGBTQIA+	Equipe anti-harcèlement sexuel Equipe anti-harcèlement Equipe LGBTQIA+	Politique Code Vestimentaire Politique anti-harcèlement Charte LGBTQIA+
Signalisation des actes de harcèlement/discrimination + procédure + personnes référentes (adultes/élèves)	Equipe anti-harcèlement Equipe de guidance CDE	Politique anti-harcèlement

Ressources adaptées et accessibles aux personnes en questionnement	Equipe LGBTQIA+	À ajouter dans la charte LGBTQIA+
Toilettes non-genrées	Mme Malik avisera de l'organisation d'une cabine par étage Membres LGBTQIA+: contactent l'Université de Liège pour nous inspirer	Pas d'urinoirs, seulement des cabines
Vestiaires actuels	Equipe EP, Direction	Disponible dès à présent pour les personnes en transition + solutions à trouver en collaboration avec les élèves et l'équipe EP
Choix de chambre en excursion	Dépend de la situation	Si les parents sont impliqués et que les élèves acceptent par écrit, pas problématique
Changement du nom usuel sans procédure officielle	Secrétaire système SMS (Mme Breeur) Parents d'élèves	Dans SMS: nom usuel peut être communiqué par écrit. Demande écrite à Mme Breeur Exception: sur examens du BAC/certificat BAC: officiel, nom légal doit être écrit!

[Plan d'action à long terme](#)

<u>Priorités</u>	<u>À vérifier avec</u>	<u>Quand/où/comment ?</u>
Termes non-genrés dans les documents	Administration Bureau central ? → Les deux sont liés A faire SUCCESSIVEMENT	Mme Breeur, Mme Soefers, M. Mees Mme Malik → Bureau central
Cours de sport mixtes	Professeurs EP, Direction	Année scolaire 2022-2023 (doit être préparé à l'avance)
Nouveaux vestiaires	Professeurs EP, Direction	Espace dans nouveau préfabriqué?