



Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité  
et l'inclusion dans les écoles du Manitoba

# INFORMATION ET RESSOURCES POUR LES ÉDUCATEURS







**di**  **ersité =**  
**possibilité**



## INFORMATION ET RESSOURCES POUR LES ÉDUCATEURS



1. Le saviez-vous? 5  
Égale Canada  
<http://monagh.ca/enseignants-2/>
2. Que pouvez-vous faire pour que les écoles du Manitoba soient sûres et inclusives? 11  
Égale Canada  
<http://monagh.ca/enseignants-2/>
3.  Guide de l'éducateur pour survivre au harcèlement anti LGBTQ 52  
Adapté de la Safe Schools Coalition [Coalition des écoles sûres]  
 [http://www.safeschoolscoalition.org/guide\\_educator\\_surviveharass2005.pdf](http://www.safeschoolscoalition.org/guide_educator_surviveharass2005.pdf)
4. Suggestions d'activités pédagogiques en classe et à l'école 56  
Du conseil scolaire du district de Toronto [Toronto District School Board – TDSB]  
<http://gsanetwork.ca/resources/documents/challenging-homophobia-and-heterosexism-k-12-curriculum-resource-guide>
5. Comment régler le harcèlement dans les corridors en 3 minutes ou moins! 58  
De GLSEN/Colorado  
<http://www.coloradosafeschools.org/harassment/Harassment%20Staff.PDF>
6. Dix raisons confessionnelles pour appuyer l'éducation inclusive des LGBTQ 59  
Adapté d'un document de Nadia Bello pour T.E.A.C.H. <http://monagh.ca/dix-raisons-confessionnelles-pour-appuyer-leducation-inclusive-des-personnes-lgbtq/>
7. Droits de la personne 61  
Sections provenant de *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* de la Commission des droits de la personne de l'Ontario
8. Leçons 70   
*Ma Vie en Rose* – Gerald Walton  
Plan de leçon Pyramide de la haine – Anti-Defamation League [Ligue anti-diffamation]   
<http://www.adl.org/assets/pdf/education-outreach/Pyramid-of-Hate.pdf>  
<http://www.mygsa.ca/educators/lesson-plans-resources>
9. Politique d'équité de la Manitoba Teachers' Society 80



Si vous ne connaissez pas la terminologie et les concepts LGBTQ, allez à la section Termes et concepts de la présente trousse. Consultez aussi le Guide des AGH de la présente trousse pour obtenir d'autres idées et outils comme « Questions sur le climat à l'école », « Aperçu du climat à l'école », « Réponses aux préoccupations des adultes », « Devenir un allié », « Exemples de politiques de divisions scolaires » liées à la réalité provinciale et à celle des personnes LGBTQ, « Questionnaire hétérosexuel », « Ouverture du sac à dos invisible II : orientation sexuelle et identité de genre », et « Sociométrie de l'oppression ».



Vous trouverez d'autres idées et outils à la section des Éducateurs à [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca)! À la section Éducateurs du site Web éducatif national d'Égale des écoles sécuritaires et inclusives, vous trouverez des ressources à utiliser en classe et les politiques de certaines divisions scolaires. Vous pouvez aussi partager du matériel, échanger des idées sur les programmes d'études inclusifs et les activités des AGH dans les groupes de discussion et collaborer avec d'autres enseignants partout au pays pour faire des écoles canadiennes des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, accueillants, respectueux et inclusifs.



## LE SAVIEZ-VOUS?

- En 2004, le Manitoba a adopté une loi qui oblige les écoles à fournir à tous les élèves un milieu sûr et accueillant, à élaborer des règlements, des codes de conduite et des plans de mesures d'urgence à l'appui de milieux scolaires positifs et sûrs, et à créer des comités afin de conseiller les directions d'école pour l'élaboration de ces codes et plans. La Charte de la sécurité dans les écoles modifiait la *Loi sur les écoles publiques* et la Loi sur l'administration scolaire. Voir <http://web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b030f.php>

Des modifications ont été apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 relativement aux écoles sûres et inclusives en matière d'intimidation et de respect de la diversité humaine. Ces modifications définissent l'intimidation, laquelle s'applique à diverses formes de comportement et peut être écrite, verbale, physique et électronique (cyberintimidation).

Les modifications obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine qui favorise l'acceptation et le respect des autres dans un milieu scolaire sûr, accueillant et inclusif. La politique doit tenir compte du *Code des droits de la personne* et encourager les activités étudiantes destinées à favoriser un milieu scolaire qui est inclusif, et à appuyer les activités et organisations se servant du nom « alliance gai-hétéro ».

La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

- Selon le préambule de la *Loi sur les écoles publiques*, le système d'écoles publiques devrait contribuer à l'édification d'une société juste, saine et empreinte de compassion, et doit tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population du Manitoba. La *Loi* ajoute 41 (1.b.1) que chaque commission scolaire doit faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant

où l'on encourage des comportements respectueux et responsables.

La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

➡ Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et inclusives obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique de respect de la diversité humaine doit « favoriser :

- un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
- l'acceptation et le respect des autres ainsi que
- la création d'un milieu scolaire positif. »

La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif ... » et doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ». La politique de respect de la diversité humaine doit « appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui :

a) promouvoient :

- l'équité entre les sexes,
- la lutte contre le racisme,
- la sensibilisation aux personnes handicapées par des barrières, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard,
- la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard. »

La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>

- ➔ Selon Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia (Égale Canada, 2009), les trois quarts des élèves lesbiennes, gais, bissexuels, trans, bispirituels et en questionnement (LGBTQ) ne se sentent pas en sécurité à l'école.

Le document *Chaque classe dans chaque école : rapport final de la première enquête nationale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes* se trouve sur le site Web éducatif national d'Égale des écoles sécuritaires et inclusives aux LGBTQ, *MonAGH.ca*.

- ➔ Selon le document d'Éducation et Enseignement supérieur, *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance : prévenir la violence et le harcèlement* :

« Un climat d'école positif existe quand tous les élèves se sentent à l'aise, appréciés, acceptés et en sécurité dans un milieu qui suscite un sentiment d'appartenance et où ils entretiennent des relations avec des personnes accueillantes en qui ils ont confiance. Un climat d'école positif touche chaque personne reliée à l'école : les élèves, le personnel, les parents et la collectivité. Un climat d'école positif reflète le système de convictions ou la culture sous-jacente au fonctionnement quotidien d'une école ». Les principaux facteurs d'un climat scolaire positif incluent les éléments suivants :

- tous les élèves sont acceptés et on leur réserve un bon accueil;
- le personnel donne l'exemple en matière de comportement positif;
- les élèves et le personnel sont traités avec respect et dignité;
- l'école a pris des mesures pour assurer la sécurité et le bien-être des élèves;
- le personnel a élaboré des programmes et mis en œuvre des initiatives pour favoriser le sentiment d'appartenance chez les élèves.

## Le saviez-vous? (suite)

Les documents d'Éducation et Enseignement supérieur s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>.

- ➔ Selon le document d'Éducation et Enseignement supérieur *Cap sur l'inclusion – Relever les défis : gérer le comportement*, l'instauration d'un climat positif est cruciale. « Un climat d'école positif peut avoir des incidences importantes sur le succès— individuel et collectif— de tous les élèves d'une école. La recherche met en lumière un lien constant entre un climat d'école positif et d'autres indicateurs clés de la réussite d'une école :

- le succès scolaire;
- l'existence d'un bon moral;
- la productivité du personnel;
- la gestion efficace ».

Les documents d'Éducation et Enseignement supérieur s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>.

- ➔ Selon le document d'Éducation et Enseignement supérieur *Cap sur l'inclusion – Relever les défis : gérer le comportement*, la recherche a recensé des facteurs généraux et particuliers qui aident à établir un climat positif à l'école :

### Facteurs généraux

- Programme d'études
- Activités
- Politiques



## Facteurs particuliers

- Épanouissement : le progrès sur les plan social et scolaire est continu
- Respect : les élèves et le personnel possèdent une haute estime de soi et se soucient du bien-être des autres
- Confiance : sentiment de pouvoir faire confiance aux autres
- Moral élevé : on se sent bien à l'école
- Cohésion : le sentiment d'appartenance est bien développé
- Apport personnel : il y a des possibilités de contribuer des idées et de participer à la vie de l'école
- Renouveau : il y a manifestation ouverture d'esprit quant au changement et à l'amélioration
- Chaleur humaine : les élèves et le personnel ont le sentiment que les autres ont leur bien-être à cœur

Les documents d'Éducation et Enseignement supérieur s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées, allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>.

- ➔ Selon le document d'Éducation et Enseignement supérieur *Pour l'inclusion : Appuyer les comportements positifs dans les classes du Manitoba*, « il faut que les écoles encouragent les rapports empathiques non seulement entre les enseignants et leurs élèves, mais parmi les élèves, parmi les enseignants, entre les enseignants et les parents, et entre les administrateurs et le personnel. Ceci créera dans la classe une atmosphère sûre et inclusive qui encouragera les comportements positifs et la résolution de problème compétente. (...) Les rapports entre enseignant et élève sont extrêmement importants et se construisent petit à petit, si la confiance est présente. Les deux parties doivent se sentir traitées avec dignité et respect, et il doit y avoir un équilibre entre le rôle de l'enseignant en tant que dirigeant de la classe et son intérêt envers chaque élève. »

## Le saviez-vous? (suite)

Les documents d'Éducation et Enseignement supérieur s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées, allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>.

- La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité, où elle prend les engagements suivants.
  1. Le respect de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de l'ONU et de toutes les lois provinciales et fédérales selon lesquelles tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.
  2. L'élimination de toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba, selon la définition du *Code des droits de la personne* du Manitoba, article 9(1).
  3. L'examen et le suivi de tous les programmes scolaires d'Éducation Manitoba pour y recenser tous les types de préjugés, de stéréotypes ou de généralisations susceptibles de promouvoir ou d'encourager des comportements ou des attitudes discriminatoires.
  4. Les membres et les employés de la Société favorisent la compréhension et l'inclusion active des « groupes d'équité » dont les caractéristiques sont définies à l'article 9(2) du *Code des droits de la personne* du Manitoba.
  5. Elle soutient activement les mesures destinées à fournir des plans de prévention et d'intervention appropriés en cas de discrimination, à instaurer un climat de respect de la diversité et à promouvoir des interactions positives parmi tous les membres du monde de l'éducation.
  6. Elle encourage tous ses membres à fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

La version intégrale de la politique se trouve à la fin de la présente section et à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylawsa-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]



## QUE POUVEZ-VOUS FAIRE POUR QUE LES ÉCOLES DU MANITOBA SOIENT SÛRES ET INCLUSIVES?

Comme individus, nous devons reconnaître que nos propres attitudes et comportements menacent ou encouragent la dignité et les droits d'autrui. Il faut donc faire un effort conscient pour examiner nos comportements, en commençant par regarder en soi puis en examinant nos familles, organisations, établissements et autres groupes ainsi que nos comportements relativement aux principes des droits de la personne. Si nous mettons l'accent sur la nécessité d'un examen continu de nos attitudes et de nos comportements, des ressources comme le présent manuel peuvent servir à réduire l'incidence de violations des droits de la personne.

À l'heure actuelle, des efforts sont déployés pour élaborer et mettre en œuvre des programmes scolaires respectueux des droits de la personne au Manitoba et dans le reste du pays. Leur efficacité sera grandement limitée si le climat d'apprentissage ne respecte pas les principes fondamentaux de la justice et des droits de la personne. Il faut que nos écoles reflètent la conviction dans l'égalité fondamentale de tous, peu importe la race, le sexe, l'origine culturelle, les capacités physiques ou intellectuelles, l'orientation sexuelle, le statut de famille, l'âge, le statut économique ou d'autres caractéristiques. L'école et la salle de classe présentent des occasions de promouvoir les systèmes de justice sociale qui respectent les droits et libertés de tous les participants.

– Strini Reddy  
directeur général, Division scolaire Frontier, 1985-1991  
Avant-propos, *Human Rights In The School Resource*



**La communauté scolaire dans son ensemble doit aider à combattre l'hétérosexisme, l'homophobie, la biphobie et la transphobie.**

Pour faire de l'école un lieu sûr et accueillant, il faut que la communauté scolaire dans son ensemble soit prête à faire les changements nécessaires. La lutte à l'hétérosexisme, à l'homophobie, à la

biphobie et à la transphobie n'incombe pas seulement aux alliances gai-hétéro (AGH), d'autant plus que ce ne sont pas toutes les écoles qui possèdent des groupes étudiants inclusifs et interpelés par les réalités LGBTQ. Le changement prend du temps et il peut s'avérer difficile de savoir par où commencer lorsque la tâche est colossale.

**Vous pouvez commencer par les étapes suivantes pour contribuer à faire de votre école un lieu sûr, inclusif et ouvert à l'ensemble de la communauté scolaire.**

1. Aménagez votre classe pour en faire un lieu sûr dès le premier jour : ayez une discussion sur ce que cela signifie et installez des aide-mémoire comme des drapeaux arc-en-ciel et des affiches illustrant une variété de personnes et de familles (page 13).
2. Réfléchissez à vos propres préjugés et rappelez-vous qu'ils influent sur ce que vous enseignez et comment vous enseignez (page 15).
3. Utilisez un langage neutre le plus possible (page 22).
4. Examinez les programmes d'études, les tâches, les activités et les formulaires pour savoir s'ils sont inclusifs et s'ils contiennent des présomptions (page 23).
5. Intégrez des livres qui présentent des personnages lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, queer ou en questionnement (LGBTQ) et qui sont rédigés par des auteurs LGBTQ, et placez-les sur les étagères de votre classe (page 30).
6. Respectez vos élèves comme penseurs critiques et agents de changement social en leur présentant des plans de leçon qui abordent les droits de la personne et la justice sociale (page 35).
7. Contactez des organismes locaux pour obtenir des suggestions de conférenciers (page 36).
8. Renseignez-vous sur la politique de l'école relativement aux réalités LGBTQ. S'il n'y a pas de politique à cet égard, travaillez avec les élèves afin de combler cette lacune (page 37).
9. Aidez l'école à aménager des toilettes neutres (page 41).
10. Rappelez-vous que l'hétérosexisme, l'homophobie, la biphobie et la transphobie affectent tous les membres de la communauté scolaire à des degrés divers, y compris les élèves et les membres du personnel LGBTQ (qu'ils soient sortis du placard ou non), les jeunes et les membres du personnel qui ont des parents, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ, les élèves et les membres du personnel perçus comme LGBTQ, les alliés, les parents et les administrateurs. En travaillant à faire de votre école un lieu sûr et accueillant, n'oubliez pas d'inclure tous les espaces, y compris les corridors, les classes, les toilettes, les vestiaires, la cour d'école ainsi que la salle du personnel (page 42).



## 2.1. AMÉNAGEZ VOTRE CLASSE POUR EN FAIRE UN LIEU SÛR DÈS LE PREMIER JOUR : AYEZ UNE DISCUSSION SUR CE QUE CELA SIGNIFIE ET INSTALLEZ DES AIDE-MÉMOIRE COMME DES DRAPEAUX ARC-EN-CIEL ET DES AFFICHES ILLUSTRANT UNE VARIÉTÉ DE PERSONNES ET DE FAMILLES.

Servez-vous du protocole d'espace sûr du présent guide et demandez-vous ce que vous entendez par « espace sûr » : quel genre de milieu voulez-vous pour votre classe?

Exemple de protocole d'espace sûr :

Qu'entend-on par espace sûr? L'espace sûr est un lieu à l'abri de toute forme de discrimination envers les jeunes queer, trans et en questionnement. Chacun a le droit de se sentir en sécurité et inclus. L'espace sûr est un milieu où tout le monde se sent libre de s'exprimer et de participer pleinement, sans crainte d'être agressé, ridiculisé ou privé d'une expérience.

De *Supporting Our Youth (SOY)*

Points à prendre en considération :

La *Loi sur les écoles publiques* oblige « chaque commission à faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables ». Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>



À quoi ressemble le « respect »? Quels types de geste, de comportement et de langage sont appropriés et inappropriés dans un espace sûr?

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

Qu'est-ce qui fait que vous vous sentez sûr et respecté? Que vous vous sentez en danger ou qu'on vous manque de respect? Fiez-vous à votre instinct comme principe directeur aux fins de la discussion.

Si vous optez pour une discussion ouverte en classe sur un protocole d'espace sûr ou un accord collectif pour la classe – p. ex., demandez aux élèves ce qu'on entend par « espace sûr » ou « être respectueux » – préparez des réponses au cas où les élèves n'amorcent pas la conversation. Il se peut que les élèves connaissent mal les notions ou n'y aient pas beaucoup réfléchi ou, au contraire, qu'ils croient que les réponses sont si évidentes qu'elles ne valent pas la peine de s'y attarder.

Utilisez le matériel de la présente trousse (affiche, autocollants, etc.) ou de [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca), site Web éducatif national d'Égale des écoles sécuritaires et inclusives, pour la discussion sur l'espace sûr ou l'accord collectif..



**Pourquoi ne pas intégrer un projet d'art à l'activité?**  
Demandez au groupe de créer des images pour répondre à la question « À quoi ressemble un espace sûr? » et envoyez-les à [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca).





## 2.2. RÉFLÉCHISSEZ À VOS PROPRES PRÉJUGÉS ET RAPPELEZ-VOUS QU’ILS INFLUENT SUR CE QUE VOUS ENSEIGNEZ ET COMMENT VOUS ENSEIGNEZ.

Faites les exercices suivants et répondez aux questions.

### EXERCICE 1

- Dressez une liste de valeurs que vous considérez comme importantes dans votre vie. Elles peuvent inclure la famille, les amis, l’enseignement, la diversité, certaines libertés, les valeurs religieuses, la justice sociale, etc. Il n’est pas nécessaire de les classer dans un ordre particulier.
- Dressez une liste de divers types de diversité – la race, le statut socio-économique, la ou les cultures, etc. Vous pouvez donner des exemples précis. À côté de chaque type, indiquez si vous êtes à l’aise, plus ou moins à l’aise ou mal à l’aise de travailler avec d’autres personnes qui appartiennent à cette catégorie. Indiquez brièvement vos motifs.
- Êtes-vous à l’aise, plus ou moins à l’aise ou mal à l’aise de travailler avec des personnes...

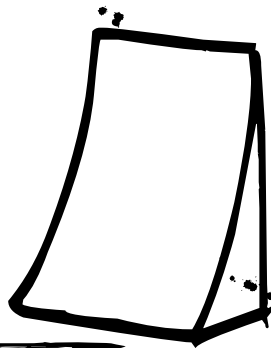
	À l’aise	Plus ou moins à l’aise	Mal à l’aise	Pourquoi?
Lesbienne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bisexuel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bispirituel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Queer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
En questionnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Si vous ne connaissez pas certains de ces mots, allez à la section Termes et concepts de la présente trousse.

## EXERCICE 2

- Avez l'impression que tous vos élèves ne sont pas LGBTQ?
- Quelles sont vos préoccupations au sujet de l'éducation anti-hétérosexisme, anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie à votre école? (Les exemples peuvent inclure la désapprobation des parents ou de la direction et les affiliations religieuses de la population étudiante.)
- Devez-vous vous renseigner sur l'éducation anti-hétérosexisme, anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie? Que voulez-vous savoir pour prévenir et contrer l'hétérosexisme, l'homophobie, la biphobie et la transphobie à votre école?

Avez l'impression  
qu'aucun de vos  
élèves n'est LGBTQ?





### EXERCICE 3

Parcourez les statistiques suivantes et mesurez vos réponses.  
Comment réagissez-vous?

Extrait du rapport d'Égale de la première enquête nationale sur le climat à l'école *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia* (mars 2009) :

#### Espaces dangereux et commentaires homophobes

- Les trois quarts des élèves en milieu anglophone entendent quotidiennement des expressions homophobes comme « that's so gay », et la moitié, des mots comme « gouine », « tapette » et « fif ».
- Les élèves d'aujourd'hui sont plus susceptibles que leurs prédécesseurs d'entendre quotidiennement des commentaires homophobes.
- Les trois quarts des élèves LGBTQ ne se sentent pas en sécurité dans au moins un lieu de l'école. La moitié des élèves hétérosexuels indiquent qu'au moins un lieu de l'école n'est pas sûr pour les élèves LGBTQ. Les élèves trans sont particulièrement enclins à indiquer qu'au moins un lieu de l'école n'est pas sûr (87 %).

Comment réagissez-vous à ces statistiques?

.....

.....

.....

.....

.....

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

### Victimisation

#### ➡ Harcèlement physique

- Un élève sur trois issu d'une minorité sexuelle a souffert de harcèlement physique à cause de son orientation sexuelle.
- Presque deux élèves trans sur cinq, et un élève issu d'une minorité sexuelle sur cinq ont souffert de harcèlement physique à cause de l'expression de genre.

#### ➡ Harcèlement verbal

- Six élèves LGBTQ sur dix ont souffert de harcèlement verbal à cause de leur orientation sexuelle.
- Neuf jeunes trans sur dix ont souffert de harcèlement verbal à cause de leur expression de genre.

#### ➡ Intimidation

- Plus de la moitié des élèves LGBTQ ont entendu des rumeurs ou des mensonges au sujet leur orientation sexuelle à l'école.
- Le tiers des participants LGBTQ ont souffert de harcèlement par textos ou sur internet.
- Les deux tiers des élèves LGBTQ ont vu des graffitis homophobes à l'école. Le nom d'un élève LGBTQ sur sept figurait sur ces graffitis.

Comment réagissez-vous à ces statistiques?

.....

.....

.....

.....

## Politiques

Les élèves LGBTQ qui croient que leur école est dotée d'une politique anti-homophobie sont bien moins susceptibles que d'autres élèves LGBTQ ...

- d'entendre des rumeurs ou des mensonges au sujet leur orientation sexuelle, à l'école ou sur Internet;
- d'avoir des biens personnels volés ou endommagés;
- de ne pas se sentir en sécurité à l'école;
- d'avoir souffert de harcèlement verbal ou physique.

Les élèves LGBTQ qui croient que leur école est dotée d'une politique anti-homophobie sont bien plus susceptibles que d'autres élèves LGBTQ ...

- d'avoir l'impression que leur communauté scolaire est accueillante (la moitié contre moins du cinquième);
- de se sentir à l'aise de se confier à un conseiller (la moitié contre moins du tiers) ou à des camarades (plus du tiers contre un cinquième);
- de croire que leur école est de moins en moins homophobe (85 % contre 59 %);
- d'entendre moins de commentaires homophobes et de dire que le personnel intervient plus souvent;
- de signaler des incidents homophobes au personnel et à leurs parents;
- d'avoir un sentiment d'appartenance à l'école.

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

« Selon certaines études, il y a un lien entre l'intimidation et le suicide, et un taux correspondant élevé de "suicidalité" (tentatives de suicide et idées suicidaires) chez les élèves LGBTQ... [et] il semble que l'appartenance à l'école – sentiment de faire partie de la communauté scolaire – est un enjeu crucial à cause de son lien à des taux de suicidalité inférieurs dans la population étudiante générale et chez les élèves LGBTQ. » (55)

Comment réagissez-vous à ces statistiques et à ces renseignements?

.....

.....

.....

Changements au fil du temps – mieux et pire

- Les élèves d'aujourd'hui sont nettement moins susceptibles que leurs prédécesseurs d'indiquer que le personnel de l'école n'intervient jamais en cas de harcèlement homophobe (29,5 % contre 40,7 %).
- Les élèves d'aujourd'hui sont encore plus susceptibles que leurs prédécesseurs d'entendre des expressions homophobes comme « that's so gay » à l'école (80,5 % contre 68,5 %).

Comment réagissez-vous à ces statistiques?

.....

.....

.....

L'homophobie et la transphobie sont liées...

- à l'abus d'alcool et de drogue;
- à des absences pour fuir la persécution,
- au décrochage scolaire;
- à des problèmes de santé mentale et physique.

(Stonewall's The School Report, 2007)

Comment réagissez-vous à ces renseignements?

.....

.....

Pour consulter  
le rapport final de la première enquête  
nationale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie,  
allez à <http://egale.ca/chaque-classe/>.



★ **2.3. UTILISEZ UN LANGAGE NEUTRE LE PLUS POSSIBLE.**

Certains mots courants qui présument le genre ou la sexualité sont susceptibles de freiner la création d'espaces sûrs à l'école.

**Exemples de langage qui exclut:**

- Homme
- Droits de l'homme
- Mesdames et Messieurs
- Gars
- Copain et copine
- Mari et femme
- Maman et papa
- Filles et garçons
- Président
- Pompier
- Serveur / serveuse
- Actrice

**Exemples de langage inclusif:**

- Personnes
- Droits de la personne
- Gens
- Tout le monde
- Couples
- Partenaire
- Parents
- Présidence, direction
- Artiste

★ **2.4. EXAMINEZ LES PROGRAMMES D'ÉTUDES, LES DEVOIRS, LES ACTIVITÉS ET LES FORMULAIRES POUR SAVOIR S'ILS SONT INCLUSIFS ET S'ILS CONTIENNENT DES PRÉSUMPTIONS.**

Quel type de langage utilise-t-on?

Présentez d'autres façons d'exécuter les tâches.

Demandez aux élèves d'approcher l'exécution des tâches sous un angle LGBTQ, même si aucun élève n'est ouvertement LGBTQ dans votre classe. C'est peut-être parce que personne n'est encore sorti du placard, ou que certains sont en questionnement ou ont des familles ou des amis LGBTQ et qu'ils aimeraient faire une recherche sur ces questions.



Consultez les exemples des listes de mots et d'expressions qui excluent ou incluent au point 2.3.



Si aucun élève n'est ouvertement LGBTQ dans votre classe, c'est peut-être parce que personne n'est encore sorti du placard.

**CONSULTEZ LA CLASSE ARC-EN-CIEL** du présent guide et allez à la section éducateurs de *MonA&H.ca*, où vous trouverez d'autres idées et outils.

Adapté d'un document du Département de l'équité de l'ancien conseil scolaire de Toronto : TDSB Challenging Homophobia and Heterosexism: A K-12 Curriculum Resource Guide

## ARTS DRAMATIQUES

- Explorez l'orientation sexuelle et l'identité de genre par le jeu de rôle.
- Réalisez des vignettes sur la sortie du placard.
- Créez un théâtre de l'opprimé.
- Assistez à une représentation de *BASH'd: A Gay Rap Opera*.
- Faites une mise en scène du *Projet Laramie*.

## FRANÇAIS

- Incluez des ouvrages rédigés du point de vue LGBTQ, qui présentent des personnages et les réalités LGBTQ et qui sont rédigés par des auteurs LGBTQ.



Une liste de suggestions de livres LGBTQ pour jeunes adultes se trouve au point 2.5 de la présente section.



Une liste exhaustive se trouve sur le site Web éducatif national des écoles sûres et inclusives éducatif, *MonAGH.ca*. Pour des titres additionnels en français, consultez le catalogue en ligne de la Direction des ressources éducatives françaises (DREF) d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba au <http://dref.mb.ca>, ou communiquez directement avec le personnel de la DREF par téléphone au 204 945-8594 ou 1 800 667-2950, par télécopieur au 204 945-0092, ou par courriel à [dref@gov.mb.ca](mailto:dref@gov.mb.ca).

## ÉTUDES DE LA FAMILLE

- Abordez l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- Abordez les relations saines de tous genres, p. ex., la dynamique parent-enfant concernant la sortie du placard, les fréquentations et l'intimité des personnes LGBTQ ainsi que l'intimidation entre pairs.
- Élargissez la définition de la « famille » et incluez les parents LGBTQ.
- Abordez les divers moyens de conception et de fertilisation.



## HISTOIRE ET ACTUALITÉ

- Incluez le *Renvoi relatif au mariage entre personnes de même sexe* dans le cadre de l'histoire politique du Canada.
- Étudiez la saisie de livres effectuée à la librairie Little Sister's Book & Art Emporium de la Colombie-Britannique dans le cadre d'une discussion sur la censure.
- Étudiez la question d'exclusion des personnes LGBTQ de l'armée pour conduite déshonorante.
- Incluez la persécution de personnes LGBTQ dans les camps de concentration, dans le cadre d'une rétrospective de la Deuxième Guerre mondiale.
- Abordez la descente effectuée au Sex Garage à Montréal, les descentes dans les saunas de Toronto et l'émeute de Stonewall à New York dans le cadre des mouvements de défense des droits civils du 20e siècle.

## MATHÉMATIQUES ET SCIENCES

- Mentionnez les scientifiques et mathématiciens LGBTQ comme Rachel Carson, Magnus Hirschfeld et Alan Turing.
- Utilisez la justice sociale pour présenter des questions (p. ex., intégrez les sujets classés sous Histoire et actualité).
- Étudiez la génétique de l'orientation sexuelle.
- Présentez un regard équilibré de la théorie nature contre culture de l'orientation sexuelle.
- Parlez du célèbre couple de pingouins homosexuels du zoo de Central Park, Roy et Silo (et du livre pour enfants basé sur leur vie), de *Tango Makes Three*, de Peter Parnell et Justin Richardson, illustré par Henry Cole) et des couples d'albatros lesbiennes élevant leur progéniture en Nouvelle-Zélande et à Hawaï.
- Discutez du fait que le poisson-clown des récifs de la Papouasie-Nouvelle-Guinée peut changer de sexe à son gré pour des raisons sociales.


## ARTS MÉDIATIQUES

- Articles parus dans les médias qui font la promotion de l'hétérosexisme, de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie.
- Étudiez les rôles sexuels stéréotypés des paroles de chansons pop.
- Étudiez les paroles et les images homophobes, biphobes et transphobes dans les vidéos musicaux.
- Examinez les annonces publicitaires qui ciblent les consommateurs LGBTQ et abordez la question du « dollar rose ».
- Demandez aux élèves de créer des annonces publicitaires – par le jeu ou le dessin – qui expriment des valeurs comme le respect, la diversité, la citoyenneté, l'éthique, l'inclusivité et l'équité.
- Visionnez des annonces publicitaires qui renforcent l'hétérosexisme ou la cisnormativité et ayez un débat critique à leur sujet. La cisnormativité désigne la présomption que tout le monde est cisgenre – mot qui désigne la personne dont l'identité de genre correspond essentiellement à son sexe assigné à la naissance. P.ex., une personne qui se reconnaît « homme » (identité de genre) et dont le sexe assigné à la naissance est « masculin ». La cisnormativité considère que les identités ou les corps trans sont moins authentiques et moins « normaux ».)

Une liste de termes  
et de concepts liés aux réalités LGBTQ et utiles dans  
toutes les matières se trouve à la section Termes et concepts de la  
présente trousse.



- Projetez certains des films ou vidéos suivants et amorcez la discussion.



Les films, vidéos et autres ressources multimédias éducatives et commerciales sont des outils efficaces pour étudier les enjeux liés à la diversité sexuelle, à l'identité ou l'expression de genre et à l'inclusion au sein d'une AGH ou d'un groupe de soutien en classe. Toutefois, il est essentiel que des enseignants ou les animateurs-formateurs qui travaillent avec des élèves au sein d'AGH ou dans d'autres contextes voient, sélectionnent et utilisent ces ressources soigneusement pour que les élèves profitent de la projection et des discussions subséquentes à leur sujet.

Selon certains enseignants et animateurs-formateurs LGBTQ, les films suivants sont des ressources potentiellement utiles. Cependant, ils n'ont pas suivi le processus d'examen formel des ressources d'Éducation et Enseignement supérieur, n'ont pas été approuvés par le Ministère et ne portent pas la mention « recommandée » du Manitoba. Tous les films et autres ressources multimédias doivent être passés en revue par le personnel de la division scolaire avant d'être utilisés par les élèves, afin de tenir compte des sensibilités et des points de vue de la population étudiante ainsi que de la pertinence des ressources relativement aux objectifs d'apprentissage fixés. En outre, l'efficacité d'une ressource en particulier dépend beaucoup de la façon dont l'enseignant ou l'animateur-formateur prépare l'auditoire avant la projection ainsi que des besoins et de l'interaction des élèves pendant et après le visionnement.

A Jihad for Love	PG (Manitoba)
Apples and Oranges	G (Manitoba)
Beautiful Thing	14A (Manitoba)
Big Eden	PG (Manitoba)
Billy Elliot	PG (Manitoba)
Breakfast with Scot	14A (Manitoba)
But I'm a Cheerleader	14A (Manitoba)

## Classe arc-en-ciel (suite)

C.R.A.Z.Y.	14A (Manitoba)
Chasing Amy	R (Manitoba)
Cure for Love	PG (Manitoba)
D.E.B.S.	14A (Manitoba)
Deb-we-win Ge-kend-am-aan, Our Place in the Circle	ONF
From Criminality to Equality	Documentaire canadien
Georgie Girl	Documentaire
Get Real (Comme un garçon)	14A (Manitoba)
Girl Inside	Documentaire canadien
Gray Matters	PG (Manitoba)
Hedwig and the Angry Inch	14A (Manitoba)
I Can't Think Straight	14A (Manitoba)
If These Walls Could Talk 2 (Si les murs racontaient 2)	14A (Manitoba)
Il était une fois dans l'Est	14A (Manitoba)
Imagine Me and You	14A (Manitoba)
In Other Words	PG (Manitoba)
The Incredibly True Adventure of 2 Girls in Love	14A (Manitoba)
It's Elementary	Documentaire
J'ai tué ma mère	14A (Manitoba)
Johnny Greyeyes	14A (Manitoba)
Just Call Me Kade	Documentaire
Kissing Jessica Stein	14A (Manitoba)
La vie d'Adèle	18A (Manitoba)
Les amours imaginaires	14A (Manitoba)
Living with Pride: The Ruth Ellis Story	Documentaire
Ma vie en rose	PG (Manitoba)
Mambo Italiano	14A (Manitoba)
Milk	14A (Manitoba)
Naissance des pieuvres	14A (Canada)

Nina's Heavenly Delights	PG (Manitoba)
One of Them	18A (Manitoba)
Quand l'amour est gai (When Love is Gay)	14A (Manitoba)
Saving Face	14A (Manitoba)
School's Out	G (Manitoba)
Secrets de polichinelle (Open Secrets)	14A (Manitoba)
Serving in Silence: The Margarethe Cammermeyer Story	14A (Manitoba)
Shaking the Tree	14A (Manitoba)
Show Me Love	14A (Manitoba)
Sticks and Stones	G (Manitoba)
Taking Charge	PG (Manitoba)
Talk to Me	14A (Manitoba)
That's a Family!	Documentaire
The Business of Fancydancing	PG (Manitoba)
The Truth About Jane	PG, sujet adulte (Manitoba)
Tomboy	PG (Manitoba)
TransAmerica	14A (Manitoba)
TransGeneration	14A (Manitoba)
Trevor	14A (Manitoba)
Two Spirits	PG (Manitoba)

La classification des films se trouve sur le site Web de la Commission de classification cinématographique du Manitoba, à <http://www.gov.mb.ca/chc/mfcb/index.fr.html>

Pour en savoir davantage sur les ressources destinées à intégrer des thèmes, des modèles et des sujets LGBTQ aux programmes d'études, consultez la section Éducateurs de *MonAGH.ca*. Si vous avez de la difficulté à trouver ce que vous cherchez ou que vous désirez nous faire part de vos idées, affichez un fil sur le groupe de discussion des éducateurs du site Web ou contactez Égale Canada à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca) ou au 1-888-204-7777 (sans frais).



## ★ 2.5. INTÉGREZ DES LIVRES QUI PRÉSENTENT DES PERSONNAGES LESBIENNES, GAIS, BISEXUELS, TRANS, BISPIRITUELS, QUEER OU EN QUESTIONNEMENT (LGBTQ) ET QUI SONT RÉDIGÉS PAR DES AUTEURS LGBTQ, ET PLACEZ-LES SUR LES ÉTAGÈRES DE VOTRE CLASSE.

Égale recommande les 13 livres LGBTQ suivants pour de jeunes adultes. (La plupart de ces livres sont en anglais.)

Afin d'obtenir des ressources additionnelles en français, consultez le catalogue en ligne de la Direction des ressources éducatives françaises (DREF) d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba au <http://dref.mb.ca>, ou communiquez directement avec le personnel de la DREF par téléphone au 204 945-8594 ou 1 800 667-2950, par télécopieur au 204 945-0092, ou par courriel à [dref@gov.mb.ca](mailto:dref@gov.mb.ca).



**La littérature peut être une excellente ressource pour étudier les questions liées à la diversité sexuelle, à l'identité ou l'expression de genre et à l'inclusion au sein d'une AGH ou en classe. Cependant, il est essentiel que les enseignants et autres animateurs-formateurs travaillant avec des élèves d'une AGH ou d'un autre groupe examinent et choisissent soigneusement ces ressources pour qu'elles soient utilisées efficacement, que les élèves profitent de leur lecture et en discutent.**

**Les livres suivants sont d'excellentes ressources. Cependant, ils n'ont pas suivi le processus d'examen formel des ressources d'Éducation et Enseignement supérieur, n'ont pas été approuvés par le Ministère et ne portent pas la mention « recommandé » du Manitoba.**

**Il faut que les œuvres littéraires et autres ressources pédagogiques soient passées en revue par le personnel de la division scolaire avant de les mettre entre les mains des élèves, afin de tenir compte des sensibilités et des points de vue de la population étudiante et de la pertinence des ressources relativement aux objectifs d'apprentissage fixés. En outre, l'efficacité d'une ressource en particulier dépend beaucoup de la façon dont l'enseignant ou l'animateur-formateur prépare l'auditoire ainsi que des besoins et de l'interaction des élèves pendant et après la lecture.**

*Absolutely, Positively Not* (2005), de David LaRoche. Il s'agit d'une sortie du placard émouvante, parfois hilarante. Steven De Narski, 16 ans, essaie de nier qu'il est gai... Sur un ton moqueur, le récit, rédigé à la première personne, est passionnant et passe de la colère à la comédie (Steven emmène son golden retriever à la danse de l'école). Les personnages sont décrits avec une étonnante profondeur, et Steven trouve un soutien discret, et la trahison, dans des endroits inattendus. Nombre de lecteurs, gays et hétéros, reconnaîtront le besoin de Steven de se confier à quelqu'un.

*Am I Blue? Coming Out from the Silence* (1994), édité par Marion Dane Bauer, est un recueil de nouvelles pour jeunes adultes qui abordent l'homosexualité. Certains protagonistes ont des amis ou des membres de la famille gays, comme Willie, dans  *Holding*. Certains de ces jeunes adultes découvrent leur attirance pour des personnes de même sexe/genre et mettent en question leur orientation sexuelle, comme dans le nouveau titre. D'autres, comme les jeunes de  *Parents' Night*, sont déterminés à affirmer leur homosexualité et doivent affronter la société, la famille et les amis. Le recueil a gagné de nombreux prix : prix de l'ALA du meilleur livre pour jeunes adultes (1995), livre recommandé par l'ALA pour les jeunes lecteurs adultes réticents, prix de l'ALA de littérature gaie, lesbienne et bisexuelle (1995), prix littéraire Lambda du livre pour enfants et jeunes adultes et prix du livre du Minnesota pour enfants plus âgés (1995).

*Between Mom and Jo* (2006), de Julie Anne Peters, a été consacré « livre d'honneur » du tout premier James Cook Teen Book Award remis par le conseil des bibliothèques de l'Ohio. Le prix reconnaît les livres qui favorisent la promotion et la célébration de la diversité culturelle, ethnique et sociale, qui s'illustrent par l'excellence de l'écriture et qui sont très populaires auprès des adolescents. L'ouvrage a également été choisi comme lecture arc-en-ciel par la table ronde des gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres de l'Association des bibliothèques américaines (ALA).

« Jo a promis à Nick qu'ils ne se quitteraient jamais. Maman a fait la même promesse. Quand on est un enfant naïf, on croit à tout ce que disent ses parents. On veut croire que la vie sera toujours belle, que rien ne changera et que tout – et tout le monde – est éternel. Ce n'est que plus tard qu'on se rend compte que les gens mentent, que toujours est un mythe et que l'enfant qui a deux mamans ne devrait jamais se trouver dans une situation où il doit choisir l'une ou l'autre. »

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

***From the Notebooks of Melanin Sun*** (1995), de Jacqueline Woodson. Melanin Sun, 13 ans, a toujours eu une relation étroite avec sa mère monoparentale. Il s'étonne lorsque celle-ci lui annonce qu'elle est tombée amoureuse d'une femme blanche. Craignant que la relation signifie qu'elle ne l'aime plus, Melanin, jeune Afro-Américain, chasse sa mère de sa vie. Après une confrontation, il accepte de passer une journée avec sa mère et la partenaire de celle-ci, Kristen. En rencontrant Kristen, il se rend compte de l'importance de la famille et se réjouit du fait qu'il aura toujours une place dans la vie de sa mère.

***Drôle de garçon*** est le premier roman de Shyam Selvadurai. (En français) Le livre a mérité le prix littéraire Lambda du meilleur roman gai et le prix du premier roman de Smithbooks/Books au Canada (1994). Ce remarquable premier roman raconte le passage doux-amer à la maturité et l'éveil à la sexualité. Le récit se déroule en période d'agitation politique grandissante au Sri Lanka, durant les sept ans qui ont mené aux émeutes de 1983. Arjie Chelvaratnam est un jeune Tamoul qui grandit au sein d'une famille élargie de Colombo. Le récit se déroule à travers les yeux du jeune homme, et nous rencontrons des personnages savoureux, parfois excentriques. Le passage d'Arjie de la simplicité lumineuse de l'enfance au monde plus complexe et plus obscur des adultes – avec ses secrets, ses injustices et son potentiel de violence – est un récit mémorable où, maintes et maintes fois, les véritables désirs du cœur se heurtent à la réalité.

***Hear Me Out*** En 2004, Teens Educating and Confronting Homophobie (T.E.A.C.H.) a publié un recueil de nouvelles rédigées par des pairs animateurs-formateurs relativement à leur sortie de placard. Ces récits se fondent sur des histoires que des pairs animateurs-formateurs utilisent pour favoriser la participation durant les ateliers de T.E.A.C.H. Salué par la critique, le livre a retenu l'attention partout au Canada depuis sa publication.

***Koolaid's*** (1998), de Rabih Alameddine. Premier ouvrage exceptionnel, ce livre concerne l'épidémie du sida, la guerre civile à Beyrouth, la mort, le sexe et le sens de la vie. Audacieux sur le plan de la forme et du contenu, Koolaid's bouleverse le roman traditionnel et lui donne un nouveau souffle.



*The Little Black Book for Girlz: A Book on Healthy Sexuality* (2006) and *The Little Black Book for Guys: Guys Talk about Sex* (2008) de Youth for Youth. La St. Stephen's Community House, agence de services communautaires de Toronto, a embauché un groupe d'adolescents diversifié pour savoir de quoi retourne la sexualité. Pour trouver des réponses, les jeunes ont recueilli des nouvelles, des poèmes et des œuvres d'art réalisés par d'autres jeunes. Ils ont aussi interviewé des experts en santé pour savoir ce que vivent les jeunes. Le résultat? Une combinaison honnête et solide d'exemples concrets et de renseignements vitaux.

*La face cachée de Luna* (2005), de Julie Anne Peters, traduit de l'anglais (États-Unis) par Alice Marchand, a été retenu par l'Association américaine des bibliothèques pour son CLUB des histoires exceptionnelles de 2009. Le CLUB (Connecting Libraries, Under-served teens et Books) est un programme de lecture et de discussion conçu pour joindre les jeunes mal desservis et à risque grâce à des livres adaptés à leur vie.

Depuis toujours, Regan O'Neill sait que son frère Liam est différent. Qu'il est, en réalité, une fille transgenre. Avoir un frère transgenre n'a jamais été un problème pour Regan, jusqu'à présent. Luna (nom que Liam a choisi) parle de transition. Qu'est-ce que transition veut dire? S'habiller en fille? En public? Liam s'attend-il à ce que Regan approuve sa décision de changer de sexe? Regan a toujours gardé le secret de son frère, a toujours été sa confidente. Mais à présent, l'acceptation et l'amour de Regan sont mis à rude épreuve.

*She Walks for Days Inside a Thousand Eyes: A Two Spirit Story* (2008), de Sharron Proulx-Turner. Sharron Proulx-Turner combine poésie et récit pour explorer la vie peu connue des femmes bispirituelles. Suscitant à la fois l'émerveillement et la peur lorsqu'elles ont été aperçues pour la première fois par les colons Européens, ces femmes des Premières nations, qui ont une identité à la fois masculine et féminine, jouaient un rôle important dans la société comme guérisseuses et visionnaires, avant qu'elles ne disparaissent durant l'invasion coloniale. Elle déambule pendant des jours à l'intérieur de « mille yeux » (récit bispirituel) et juxtapose habilement des histoires à la première personne et des contes traditionnels. Elle donne la parole à des femmes bispirituelles contemporaines, des voix de la nature et les enseignements de l'eau, de l'air, du feu et de notre mère, la Terre.

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

***So Hard to Say*** (2004), d'Alex Sanchez. Frederick, nouvel élève timide, rencontre Xio, sa pétillante copine qui lui prête un stylo le premier jour d'école. Ils se lient rapidement d'amitié, mais lorsque Xio décide qu'elle veut aller plus loin, Frederick hésite. Il aime la compagnie de Xio et de ses amis, mais il n'est pas amoureux. Il pense de plus en plus à Víctor, capitaine de l'équipe de soccer. Cela veut-il dire que Frederick est gai?

***Stealing Nasreen*** (2007) de Farzana Doctor. Nasreen Bastawala, psychologue lesbienne indo-canadienne, souffre d'épuisement professionnel. Elle rencontre Shaffiq et Salma Paperwala, nouvelles immigrantes de Mumbai, et leurs vies s'entremêlent. Shaffiq et Salma sont attirés par Nasreen. Shaffiq ramène et cache à la maison des objets qu'elle a trouvés à son bureau. Le béguin de Salma pour Nasreen évoque des souvenirs et des regrets relativement à une aventure lesbienne qui a mal tourné des années auparavant.

***Zami: A New Spelling of My Name*** (1982), d'Audre Lorde. Cette biomythographie retrace la vie d'Audre Lorde, de son enfance à Harlem, de sa découverte et de son acceptation de soi comme femme noire et lesbienne à la fin des années 1950. Magistralement rédigé par une artiste de grand talent, *Zami* se lit comme un poème musical. Au fil de ses expériences personnelles, Lorde bâtit soigneusement un chemin pour trouver sa place dans le monde. Au bout du compte, l'identification et l'acceptation de la différence sont des outils essentiels pour que Lorde reste en vie et humaine.

Vous trouverez d'autres suggestions à [MyGSA.ca/Educators/Books](http://MyGSA.ca/Educators/Books).





## 2.6. RESPECTEZ VOS ÉLÈVES COMME PENSEURS CRITIQUES ET AGENTS DE CHANGEMENT SOCIAL EN LEUR PRÉSENTANT DES PLANS DE LEÇON QUI ABORDENT LES DROITS DE LA PERSONNE ET LA JUSTICE SOCIALE.

Utilisez les leçons de la présente trousse comme *Ma vie en rose* ou la Pyramide de la haine, ou consultez l'ouvrage de David Stocker, *Math that Matters: A Teacher Resource Linking Math and Social Justice* (2006) [Des maths qui comptent : outil pédagogique qui lie les mathématiques et la justice sociale], gagnant du prix des programmes d'études anti-préjugés de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, en 2008, ou *World History of Racism In Minutes* [Histoire mondiale du racisme en quelques minutes] (1986) de Tim McCaskell, publié par le Conseil scolaire de Toronto.

En outre, la Commission ontarienne des droits de la personne a produit une trousse éducative pour les écoles intitulée *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* (2001), dont on trouve des extraits à la fin de la présente section, et, plus récemment, *L'enseignement des droits de la personne en Ontario : Guide pour les écoles de l'Ontario* (2013). Les deux documents peuvent être téléchargés dans leur intégralité à <http://www.ohrc.on.ca/en/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools>.

Si vous cherchez du matériel pédagogique qui intègre la justice sociale, lisez *How to Teach Controversial Content and Not Get Fired* [Enseigner des sujets controversés sans être congédié], de Kelley Dawson, dans *The New Teacher Book: Finding Purpose, Balance, and Hope During Your First Years in the Classroom* [Nouveau manuel de l'enseignant : trouver sens, équilibre et espoir durant les premières années d'enseignement] (2004), qui se trouve en ligne, ou la section *Handling Sensitive and Controversial Issues* [Aborder des sujets délicats et controversés], dans *Gender Issues Teacher's Guide* [Guide de l'enseignant sur la question du genre], de Greta Hofmann Nemiroff et Gillda Leitenberg (1994). On trouve aussi sur le site Web du TDSB la version téléchargeable de *A Teaching Resource for Dealing with Controversial and Sensitive Issues in Toronto District School Board Classrooms* [Outil pédagogique pour aborder des sujets controversés et délicats dans les classes du TDSB] (2003).

★ **2.7. CONTACTEZ DES ORGANISMES LOCAUX POUR OBTENIR DES SUGGESTIONS DE CONFÉRENCIERS.**

Vous trouverez des organismes LGBTQ locaux ou ouverts aux personnes LGBTQ à la section Ressources LGBTQ de la présente trousse, ou dans le répertoire des ressources de *MonAGH.ca*.

Si vous ne trouvez pas ce que vous cherchez dans votre région, contactez [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca) pour obtenir de l'aide afin de trouver un conférencier pour votre classe ou votre école, ou affichez un sujet sur le groupe de discussion pour éducateurs du site Web *MonAGH.ca*.





## **2.8. RENSEIGNEZ-VOUS SUR LA POLITIQUE DE VOTRE ÉCOLE RELATIVE AUX RÉALITÉS LGBTQ. S'IL N'Y A PAS DE POLITIQUE À CET ÉGARD, TRAVAILLEZ AVEC LES ÉLÈVES AFIN DE COMBLER CETTE LACUNE.**

Selon le préambule de la *Loi sur les écoles publiques*, le système d'écoles publiques doit contribuer à l'édification d'une société juste prospère, saine et empreinte de compassion, et tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population du Manitoba. La *Loi* ajoute que chaque commission scolaire doit faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables.

La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique de respect de la diversité humaine doit « favoriser :

- un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
- l'acceptation et le respect des autres ainsi que
- la création d'un milieu scolaire positif. »

La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif » et doit tenir « dûment compte des principes relatifs au Code des droits de la personne »

La politique de respect de la diversité humaine doit « appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui :

- a) promouvoient :
  - l'équité entre les sexes,

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

- la lutte contre le racisme,
- la sensibilisation aux personnes handicapées par des barrières, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard,
- la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard. »

Y a-t-il une alliance gai-hétéro à votre école? Consultez le Guide des AGH de la présente trousse.



La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

Les politiques de respect de la diversité humaine doivent être élaborées en tenant « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ». L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont des caractéristiques protégées contre la discrimination en vertu du Code. Allez à <https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

En outre, la Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité qui inclut les droits de la personne, l'élimination de la discrimination, l'examen et le suivi de tous les programmes scolaires d'Éducation et Enseignement supérieur pour y recenser tous les types de préjugés ou de stéréotypes, l'instauration d'un climat de respect de la diversité ainsi que le soutien et la sécurité des personnes LGBTQ.

La politique intégrale se trouve à la fin de la présente section et à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylaws-a-and-polices-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]

Y a-t-il à votre école une alliance gai-hétéro (AGH) ou un autre groupe d'initiative étudiante interpellé par les réalités LGBTQ? Une excellente activité pour ce type de groupe consiste à travailler à modifier la politique de l'école relativement aux réalités LGBTQ.

S'il n'y a pas encore un tel de groupe à votre école, pourquoi? Consultez la section Guide des AGH de la présente trousse ou *MonAGH.ca* pour en savoir davantage.

Égale Canada, organisme national de défense des droits des personnes LGBTQ, recommande que les écoles appuient sans réserve les efforts des élèves visant à mettre sur pied des alliances gai-hétéro (AGH) et que dans les écoles où des élèves ne se sont pas encore manifestés, la direction devrait demander à des enseignants d'offrir leur collaboration et de travailler avec les élèves pour mettre sur pied une AGH. Selon le rapport de la première enquête nationale sur le climat à l'école, *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia* (2009), il est imprudent de croire que les élèves LGBTQ voudront faire leurs études secondaires isolés de leurs pairs et de leurs enseignants (7-8).

### Assurez-vous que *MonAGH.ca* n'est pas bloqué à votre école!



Certaines écoles ont recours à des logiciels de filtrage pour bloquer l'accès à des sites Web qui contiennent des mots clés

liés à certains sujets comme le sexe, et elles se fient aux développeurs pour la mise à jour des sites inacceptables. Ces mesures servent peut-être à bloquer le contenu pornographique, mais elles ont la fâcheuse conséquence de bloquer également l'accès à des sites sur des questions importantes comme la santé et l'orientation sexuelle. Assurez-vous que *MonAGH.ca* n'est pas bloqué à votre école. Le cas échéant, demandez à la direction de modifier les réglages.

Si *MonAGH.ca* est toujours bloqué à votre école, veuillez nous en faire part en communiquant avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur à [mbedu@merlin.mb.ca](mailto:mbedu@merlin.mb.ca), avec Égale à 1-888-204-7777 (sans frais) ou à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca).

Outre la *Loi sur les écoles publiques* et la politique d'équité de la MTS, Éducation et Enseignement supérieur a publié trois documents qui soutiennent des climats scolaires positifs et défendent le lien entre ceux-ci et la réussite scolaire et l'estime de soi des élèves, ainsi que l'importance de l'intervention et de la création de relations positives au sein de la communauté scolaire.

*Cap sur l'inclusion, Relever les défis : gérer le comportement* <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>

**SI AUCUN ÉLÈVE NE S'EST ENCORE MANIFESTÉ, parlez à la direction de votre école sur la possibilité de devenir un conseiller d'AGH!**

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

*Pour l'inclusion : Appuyer les comportements positifs dans les classes du Manitoba [http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comp\\_positif/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comp_positif/index.html)*

*Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>*

*Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia*  
explique les AGH comme suit :

« Les alliances gai-hétéro (AGH) sont des groupes étudiants officiels dont les membres sont LGBTQ et hétérosexuels et où, en général, deux enseignants servent de conseillers. Les élèves qui fréquentent une école dotée d'une AGH savent qu'ils peuvent compter sur au moins un ou deux adultes avec qui aborder les réalités LGBTQ. Le but de l'AGH est de fournir un espace sécuritaire bien nécessaire où les élèves LGBTQ et leurs alliés peuvent collaborer à faire de leur école un lieu ouvert aux élèves appartenant à des minorités sexuelles. Certaines AGH s'appellent autrement – club des droits de la personne ou club pour la justice sociale – pour indiquer leur ouverture aux personnes non LGBTQ (certaines ne sont pas des AGH et ne s'intéressent pas nécessairement à l'homophobie). Ce sont souvent des élèves LGBTQ qui prennent l'initiative, bien que des enseignants manifestent parfois leur intérêt. » Ces groupes sont aussi des lieux sûrs positifs pour les élèves dont les parents, autres membres de la famille ou amis sont LGBTQ.






## 2.9. AIDEZ L'ÉCOLE À AMÉNAGER DES TOILETTES NEUTRES.

Les toilettes unisexes neutres et accessibles aux fauteuils roulants s'appellent maintenant « salles de toilettes universelles » (STU) dans le *Code du bâtiment* du Manitoba (2011) : « Lorsqu'une ou plusieurs salles de toilettes sont exigées sur un *étage d'un établissement de réunion, d'un établissement de soins, d'un établissement de traitements, d'un établissement commercial ou d'un établissement d'affaires*, au moins une de ces

salles doit avoir une salle de toilettes universelle ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/regs/pdf/b093-031.11.pdf>



**Les toilettes neutres fournissent un lieu sûr, privé et accessible, et comblent une variété de besoins.**

Il y a beaucoup d'avantages à l'aménagement de STU : elles fournissent un lieu sûr, privé et accessible et comblent une variété de besoins des personnes trans, androgynes ou *queer*, qui utilisent des produits hygiéniques différents, qui sont timides ou qui ont besoin d'intimité, qui souffrent d'une maladie ou qui sont des parents, par exemple.

Il est déconseillé que les élèves victimes de harcèlement ou d'intimidation à cause de leur non-conformité de genre utilisent les toilettes réservées au personnel, car cela ne fera qu'aggraver la situation.

Il est recommandé d'aménager des STU dans des endroits bien éclairés, où il y a une circulation moyenne (pas à proximité des toilettes usuelles pour hommes ou pour femmes), à des fins de sécurité et de visibilité.



**2.10. RAPPELEZ-VOUS QUE L'HÉTÉROSEXISME, L'HOMOPHOBIE, LA BIPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE AFFECTENT TOUS LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ SCOLAIRE À DES DEGRÉS DIVERS, Y COMPRIS LES ÉLÈVES ET LES MEMBRES DU PERSONNEL LGBTQ (QU'ILS SOIENT SORTIS DU PLACARD OU NON), LES JEUNES ET LES MEMBRES DU PERSONNEL QUI ONT DES PARENTS, D'AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE OU DES AMIS LGBTQ, LES ÉLÈVES ET LES MEMBRES DU PERSONNEL PERÇUS COMME LGBTQ, LES ALLIÉS, LES PARENTS ET LES ADMINISTRATEURS. EN TRAVAILLANT À FAIRE DE VOTRE ÉCOLE UN LIEU SÛR ET ACCUEILLANT, N'OUBLIEZ PAS D'INCLURE TOUS LES ESPACES, Y COMPRIS LES CORRIDORS, LES CLASSES, LES TOILETTES, LES VESTIAIRES, LA COUR D'ÉCOLE AINSI QUE LA SALLE DU PERSONNEL.**



Consultez les activités du département de l'équité de l'ancien conseil scolaire de Toronto, *Similarities and Differences: Racism,*

*Sexism, and Homophobia and Power Triangle Activity & Circles of Ourselves* [Similitudes et différences : racisme, sexisme, homophobie, activités triangle du pouvoir et « cercles de soi »] — et servez-vous-en à une réunion d'AGH ou en classe! Ajoutez d'autres différences comme l'identité de genre.

Des exemples d'activités se trouvent dans *Triangles and Icebergs* [Triangles et icebergs] (pages 245-248), *Similarities, Differences, and Identity Politics* [Similitudes, différences et politique des identités] (pages 248-250), le livre de Tim McCaskell, *Race to Equity: Disrupting Educational Inequality* [De la race à l'équité : contester l'inégalité en éducation], *Examining the Commonalities of Racism, Sexism, and Homophobia* [Examiner les ressemblances entre le racisme, le sexisme et l'homophobie] (pages 62-71) et dans *Rainbows and Triangles* [Arcs-en-ciel et triangles], produit par le TDSB et Elementary Teachers of Toronto.

Parce que chacun est différent et se reconnaît selon diverses catégories comme la classe, l'origine ethnique, le genre, la race, la religion, le sexe et l'orientation sexuelle, personne ne vit la discrimination de la même façon. Ces multiples identités s'appellent « intersectionnalité », qui se fonde sur « la réalité vécue des personnes et le contexte social de la discrimination ».



Si vous avez organisé des activités anti-oppression, comment cela s'est-il déroulé? Pourquoi ne pas afficher votre expérience sur le groupe de discussion des éducateurs de [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca).

✱ Exemples:

« Il est difficile d'être LGBT au secondaire, surtout lorsqu'on appartient en outre à une minorité visible. Des images et de l'information positives sont difficiles à trouver. »

« Je pense qu'il y a beaucoup à faire pour reconnaître que les personnes LGTBTTQ sont issues de diverses cultures et collectivités et pour détruire les mythes et les croyances afin de permettre aux personnes qui appartiennent à ces collectivités d'être à l'abri des préjugés et de l'oppression. »

Réponses tirées de la première enquête nationale d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes. Autres renseignements : <http://egale.ca/chaque-classe/>.

✱ Exemple

En mars 2004, Sheila Thomas, membre du comité de rédaction de *Perspectives*, s'est entretenue avec Kimberlé Crenshaw, professeure de droit des facultés de droit de l'UCLA et de l'Université Columbia, titulaire d'un doctorat en droit de la faculté de droit de Harvard et d'une maîtrise en droit de la faculté de droit de l'Université du Wisconsin, au sujet de l'intersectionnalité de la race et du genre.

*Perspectives* : Parlez-moi de votre concept de l'intersectionnalité.

*Crenshaw* : L'idée est née tandis que je tentais de conceptualiser la façon dont les lois traitent la discrimination fondée sur la race et le genre. Il s'est produit un accident, une collision.

L'intersectionnalité est issue de l'idée selon laquelle si l'on se trouve sur le chemin de formes multiples d'exclusion, on sera frappé vraisemblablement par les deux. Ces femmes sont blessées, mais lorsque les ambulances de la race et du genre arrivent sur les lieux, ces femmes de couleur se trouvent à l'intersection et disent qu'il était impossible de décider s'il s'agissait de discrimination fondée sur la race ou fondée sur le sexe seulement. À moins qu'elles nous indiquent de quelle forme de discrimination il s'agit, nous ne pouvons pas les aider.

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

*Perspectives* : Vous est-il arrivé de subir de la discrimination?

*Crenshaw* : Je raconte souvent l'histoire suivante. Un membre de notre groupe d'études à Harvard était le premier Afro-Américain à faire partie d'un club anciennement réservé aux hommes de race blanche. Il a invité un autre Afro-Américain et moi à lui rendre visite au club. Lorsque nous avons frappé à la porte, c'est lui qui a ouvert. Il est sorti et l'a refermée rapidement. Il a avoué son embarras parce qu'il avait oublié de nous dire quelque chose au sujet de l'accès à l'immeuble. Mon compagnon s'est raidi sur le champ et a indiqué que si les Noirs ne pouvaient pas emprunter la porte d'entrée, il n'y entrerait pas. « Non, non, non, ce n'est pas ça, a répondu notre ami. Mais il faut que les femmes utilisent la porte arrière. » Et mon compagnon a indiqué que cela lui convenait parfaitement.

<http://www.abanet.org/women/perspectives/Spring2004CrenshawPSP.pdf>

### \* Exemple

*La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut être ressentie différemment par les hommes gais et les lesbiennes en raison des stéréotypes sur la sexualité et les relations intimes. De plus, la Politique sur la discrimination liée au VIH et au SIDA de la Commission reconnaît que cette fausse idée que le sida est une « maladie d'homosexuels » peut avoir un effet disproportionné sur les hommes gais et donner lieu à une discrimination fondée à la fois sur l'orientation sexuelle et le handicap perçu. » (Commission ontarienne des droits de la personne).*

*<http://www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintes-relatives-aux-droits-de-la-pr%C3%A9sentation-de-l%E2%80%99approche-intersectionnelle>*

## ✧ Exemples

Même si toutes les personnes LGBTQ subissent de l'homophobie et de l'hétérosexisme, elles n'ont pas toutes la même identité. L'identité d'une personne ou d'un groupe et le privilège ou le désavantage connexe varient selon l'intersection ou la combinaison d'un ensemble complexe de facteurs comme la race, le sexe, le statut économique, le pays de résidence, la capacité physique ou mentale, le statut familial, l'origine ethnique, la religion, etc. Même au sein des groupes ayant un même marqueur d'identité comme la race, les expériences des personnes LGBTQ varient. Voici les commentaires de certains participants à la recherche au sujet de leurs vies complexes et variées.

J'ai eu de la difficulté à accepter mon homosexualité parce que je consacrais, en même temps, trop d'énergie à nier, à effacer, à accepter et à défendre mon identité ethnique qui, au fond, était la plus visible, alors que je pouvais cacher mon homosexualité. Le double stress de faire face au racisme externe et intériorisé, ainsi qu'à l'hétérosexisme externe et intériorisé, a été un facteur déterminant de mon évolution comme homosexuel bien dans sa peau et ouvert.

Un ami est tabassé dans la rue et on ne sait pas si c'est parce que l'agresseur n'aime pas les Indiens ou les tapettes.

La partie n'est pas encore gagnée chez un segment important de la population gaie noire en ce qui concerne le mariage et les prestations des conjoints de même sexe – dont ils ne peuvent pas se prévaloir. Il faut d'abord régler les questions systémiques.

C'est l'enfer pour les personnes qui tentent de trouver des représentations d'elles-mêmes au sein de la communauté gaie.

## Que pouvez-vous faire...? (suite)

[Mon père] a beaucoup souffert de racisme à son arrivée au Canada à la fin des années 1960, et je me souviens qu'il disait « on a une prise en notre défaveur, on n'en a pas besoin de deux ».

À cause de ma couleur, je me trouve en marge des communautés LGBTQ. Je n'ai pas trouvé de communauté LGBTQ qui sait ce qu'est la vie d'une personne de couleur. Je me sens aussi marginal dans un bar gai que dans un bar hétéro.

Il m'arrive aussi de croire que mon origine ethnique me rend moins attirant aux yeux des personnes de toutes les races, dans une culture qui privilégie la race blanche.

L'estime de soi est le principal obstacle. J'ai eu l'impression de ne pas être à ma place toute ma vie, et si j'ajoute le rejet de la famille à cause de la race et de l'orientation sexuelle, cela ne fait pas de base solide pour une saine estime de soi.

Il y a quelques années, dans un bar de lesbiennes, un femme m'a fait de l'œil et m'a appelée « shiva ».

*Au Canada, les personnes de couleur doivent souvent choisir entre leur communauté ethnique ou raciale et la communauté gaie. Le choix est déchirant.*

Aucun lieu n'est sûr.

Tiré de *The Intersection of Sexual Orientation & Race: Considering the Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered People of Colour & Two-Spirited People* [Intersection de l'orientation et de la race : expériences de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres de couleur et bispirituelles] d'Égale Canada. Renseignements à <http://www21.safesecureweb.com/egale/index.asp?lang=E&menu=40&item=296> [En anglais]

[Traduction] Au Canada, le Manitoba a joué un rôle de premier plan en prenant des mesures de prévention contre l'intimidation. À présent, nous désirons fournir aux élèves le pouvoir et les outils nécessaires pour créer des écoles sûres et ouvertes à tous, indique Nancy Allan, ancienne ministre de l'Éducation. Cette nouvelle ressource appuiera le projet de loi 18, qui oblige les écoles à appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied des AGH. Nous devons faire en sorte que tous les élèves se sentent en sécurité et respectés dans les écoles qu'ils fréquentent. Allez à <http://news.gov.mb.ca/news/index.html?archive=2013-5-01&item=17380> [En anglais]

Adapté d'un document du département de l'équité de l'ancien conseil scolaire de Toronto

Il arrive qu'une discussion sur les différentes formes d'oppression se transforme en débat afin de déterminer laquelle est « la pire ». Cela ne mène nulle part, divise les divers groupes opprimés et nuit à l'unité nécessaire au changement.

**Objectif :** Permettre aux élèves d'examiner les similitudes entre le racisme, le sexisme et l'homophobie sans établir de classement allant de « meilleur » à « pire ».

**Forme :** Commencez d'abord par un exercice de remue-méninges pour établir les similitudes entre ces formes d'oppression. Par exemple, chacune se fonde sur des stéréotypes, des préjugés et la discrimination; chacune cible un groupe qui a moins de pouvoir social; chacune génère de la colère, de la douleur et de la frustration; et toutes peuvent entraîner la haine de soi chez les groupes opprimés.

Demandez aux participants d'examiner les différences façons dont chaque groupe a fait face à l'oppression au fil de l'histoire. Par exemple, les membres de certains groupes peuvent se cacher, d'autres pas; certains ont essayé de s'assimiler tandis que d'autres ont trouvé plus utile de s'isoler; d'autres enfin ont eu des expériences et des stratégies mixtes. Demandez comment ces différences influencent les stéréotypes, les préjugés et la discrimination que les membres de chaque groupe éprouvent.



Demandez aux élèves de se pencher sur la façon dont l'oppression s'accumule au fil des générations pour certains groupes, mais pas pour d'autres. Par exemple, les femmes, y compris les lesbiennes, et les homosexuels sont issus de familles de toutes les classes sociales. Par conséquent, il se peut qu'ils n'aient pas, à la naissance, les désavantages qui affectent d'autres groupes à cause de la discrimination à laquelle leurs ancêtres ont fait face. Par exemple, la majorité de la population afro-américaine a été esclave, et des générations ont souffert de discrimination dans l'emploi de sorte que de nos jours, nombre d'Afro-Américains ont moins de privilèges économiques que les Blancs.

Comment la position des jeunes appartenant à ces groupes diffère-t-elle et que savent-ils des moyens de faire face à l'oppression? Par exemple, certaines jeunes femmes ont des mères ou des sœurs pour les aider à faire face au sexisme et la plupart des jeunes racialisés peuvent facilement s'identifier à des pairs ayant connu des expériences similaires ou interroger des membres de la famille au sujet de leurs expériences. Ils peuvent partager des stratégies ou leur colère. Par contre, les jeunes lesbiennes, bisexuels et homosexuels ainsi que les jeunes trans, queer et en questionnement se sentent souvent complètement isolés et sont plus susceptibles de devenir dépressifs, voire suicidaires.



Quelle place accorde-t-on aux personnes bisexuelles, trans, queer et en questionnement dans votre discussion? Qu'en est-il de l'intersectionnalité? Pour en savoir davantage à ce sujet, consulter l'Introduction de la présente trousse.

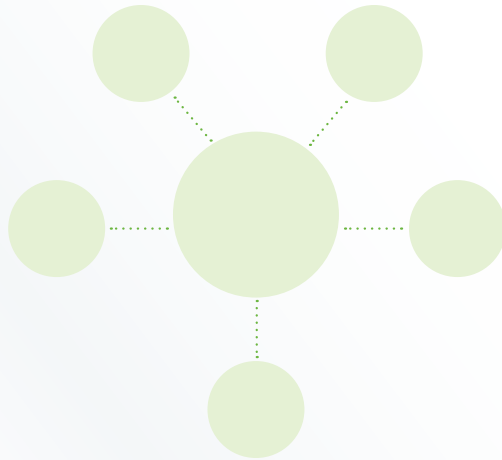
Adaptée d'un document du département de l'équité de l'ancien conseil scolaire de Toronto

### ACTIVITÉ DU TRIANGLE DU POUVOIR

Lorsque je vois... que j'entends... et que je ressens... je sais qu'il s'agit de discrimination (racisme, sexisme, homophobie, préjugés fondés sur la classe sociale ou discrimination contre les personnes handicapées). À quoi la discrimination ressemble-t-elle, comment sonne-t-elle et comment la ressent-on à l'école? Songez à votre classe, aux corridors, à l'aire réservée aux fumeurs, aux toilettes et au bureau. Songez au programme d'études, à tous les cas de discrimination, petits et grands. Parlez-en à un camarade ou à un ami, et dressez une liste.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

## CERCLES DE SOI



- a. Écrivez votre nom dans le cercle du centre.
- b. Dans les petits cercles autour, consignez des identités ou des groupes sociaux auxquels vous vous identifiez.
- c. Ne vous gênez pas pour ajouter des cercles, au besoin. Il n'est pas nécessaire de remplir tous les cercles.
- d. Songez à une occasion où vous vous êtes senti « inclus » comme membre d'une identité ou d'un groupe social.
- e. Songez à une occasion où vous vous êtes senti « exclus » comme membre d'une identité ou d'un groupe social.
- f. Songez aux sentiments associés aux expériences d'inclusion et d'exclusion.
- g. Durant notre discussion de groupe, à la fin du présent document, consignez la liste des catégories et des sentiments suggérés par le groupe.



## GUIDE DE L'ÉDUCATEUR POUR SURVIVRE AU HARCÈLEMENT ANTI LGBTQ

Adapté de la *Safe Schools Coalition* [Coalition des écoles sûres]

### Si le contrevenant est un élève :

- Reprenez où vous vous êtes interrompu. (5<sup>e</sup> année : « Nous avons une règle au sujet du dénigrement. Alors on s'arrête et on revient au cours de français ». 6<sup>e</sup>-12<sup>e</sup> années : « J'entends chuchoter au fond de la classe et ça m'agace. Revenons au parallélogramme s'il-vous-plaît. »)
- Si cela ne met pas un terme aux commentaires, allez droit au but. (5<sup>e</sup> année : « C'est vraiment méchant ce que tu viens de dire. Je vous interdis de vous insulter les uns les autres, et je ne tolérerai pas que vous m'insultiez non plus. Que je sois gai ou pas, je ne mérite pas ça ». 6<sup>e</sup>-12<sup>e</sup> années : « Il n'est pas question de parler de mon orientation sexuelle. De plus, le terme est vraiment péjoratif. Si vous le répétez alors que je vous ai interdit de le faire, c'est du harcèlement. Ça va à l'encontre de la politique de l'école et de la loi. »)
- Il ne faut en aucun cas utiliser d'autres insultes comme analogies, surtout celles qui s'appliquent à vos élèves. Par exemple, il ne faut jamais susciter d'empathie à l'endroit d'un groupe de jeunes Afro-Canadiens en indiquant que le mot « tapette » équivaut à « nègre ». Pour savoir les raisons, consultez *If These Were Racial Slurs, Teachers Would Be Stopping Them... Three Activists Object* [S'il s'agissait d'insultes racistes, les enseignants y mettraient fin... oppositions de trois activistes] à [www.safeschoolscoalition.org](http://www.safeschoolscoalition.org). [En anglais]
- Au besoin, recourez aux mêmes mesures disciplinaires que vous utiliseriez si un élève lançait à un autre élève une injure de nature religieuse, raciste ou fondée sur le genre.



### Si le contrevenant est un adulte :



- Indiquez très clairement que le comportement vous offense et qu'il doit cesser.
- Si cela échoue, envoyez une lettre au contrevenant dans laquelle vous précisez le comportement que vous considérez comme agressant et exigez que cela cesse. Gardez une copie de la lettre.

### S'il s'agit de graffitis offensants ou d'autres dommages matériels :

- Ne les effacez pas avant que des témoins les aient vus et, idéalement, photographiez-les, aussi difficile cela soit-il.

### Demandez de la protection :

- Le plus tôt vous demanderez de la protection, le mieux. Parlez à votre supérieur ou à un membre du personnel de sécurité de l'école et indiquez :
  - ▶ ce qui s'est produit et les mesures que vous avez prises, le cas échéant, pour que le ou les contrevenants arrêtent de vous harceler;
  - ▶ la façon dont vous aimeriez que l'enquête se déroule, s'il en faut une;
  - ▶ ce qu'il faudrait faire pour conseiller ou éduquer le ou les contrevenants sur le harcèlement et pourquoi on ne le tolère pas à l'école.
  - ▶ quels types de réprimandes ou de mesures disciplinaires s'appliqueraient s'il s'agissait d'une autre forme de harcèlement (fondé sur la race, la religion, ou le genre, par exemple) et votre désir de régler le problème de façon équitable;
  - ▶ comment on traitera les représailles éventuelles (parce que vous avez demandé de l'aide).
- Si cela échoue, demandez au supérieur du ou des contrevenants d'intervenir. Utilisez les canaux appropriés de l'école et de la commission scolaire.



## Guide de l'éducateur pour survivre au harcèlement anti LGBTQ (suite)

Adapté de la Safe Schools Coalition [Coalition des écoles sûres]

- Si vous appartenez à un syndicat, tenez-le au courant, même si vous n'avez pas besoin de son aide immédiate.

### Parlez à des collègues solidaires :

- Si vous connaissez des employés appartenant à une minorité sexuelle ou solidaires des LGBTQ de votre district, informez-vous pour savoir s'ils sont la cible de pareil harcèlement. Demandez-leur comment la situation a été réglée et qui les a aidés à la commission scolaire.
- Consultez votre association professionnelle ou votre syndicat.
- Contactez Égale Canada, organisme national de défense des droits des personnes LGBTQ : 1-888-204-7777 (sans frais) ou [egale.canada@egale.ca](mailto:egale.canada@egale.ca)

### Tenez un dossier écrit :

- Consignez tout ce qui a mené à l'incident ou aux incidents de harcèlement, les paroles qui ont été prononcées et les gestes qui ont été posés. Consignez l'heure, le lieu et les noms des personnes concernées (y compris les témoins).
- Consignez les noms des personnes à qui vous vous êtes confié ou avez demandé de l'aide depuis l'incident. Consignez l'heure, le lieu et le contenu des conversations.

### La loi pourrait vous venir en aide :

Vous avez le droit de signaler l'agression à la police. Si vous décidez de le faire :

- Téléphonnez à la police le plus rapidement possible après l'incident. (Vous pouvez soumettre un rapport des mois, voire des années après, mais plus vous attendez, plus cela risque de compliquer le travail de la police.)

- Si des injures anti LGBTQ ont été utilisées durant l'incident, informez-en la police. Soulignez que le crime a été motivé par la haine de l'orientation sexuelle ou identité de genre perçue. Vous n'est pas obligé de dire que vous êtes LGBTQ, et on ne devrait pas vous le demander non plus.
- Décrivez en détail la haine ou les préjugés qui ont été exprimés et ce qui vous a amené à craindre des blessures corporelles.

Par exemple : « Ils m'ont traité de tapette et ont menacé de me battre. » Ou « Ils m'ont demandé pourquoi les gouines aimaient d'autres filles et ajouté qu'ils m'apprendraient à aimer les hommes. » S'il s'agit d'une agression physique et que vous avez ressenti quelque douleur que ce soit, consignez les détails dans le rapport de police. Obtenez le numéro d'incident de l'agent et demandez comment faire pour obtenir une copie du rapport. Consignez le nom de l'agent et son numéro de matricule.

#### Tout compte fait...

Si le milieu scolaire vous est hostile, il doit l'être davantage pour les élèves LGBTQ, ceux qui sont perçus comme LGBTQ et les enfants dont les parents, autres membres de la famille ou amis sont LGBTQ. Les enfants auront peur tant et aussi longtemps qu'on tolérera ce type de comportement. La peur ne favorise pas l'enseignement. Personne ne peut enseigner – et personne ne peut apprendre – dans un lieu dangereux.





## SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES EN CLASSE ET À L'ÉCOLE

Du the Toronto District School Board

Les activités suivantes peuvent être intégrées à la mise en œuvre du modèle Banks d'éducation transformative en matière d'équité qui utilise l'enseignement anti-homophobie comme véhicule de contenu.

- ➔ **Présentation anti-homophobie.** Dans un endroit en vue de l'école comme un corridor ou la bibliothèque, installez une table ou un babillard qui présentent les contributions de personnes LGBTQ à l'aide de photos, d'affiches, de magazines, de bulletins, de livres, de vidéos, d'artéfacts ou de projets d'élèves pour illustrer leur vie, leur histoire, leur culture et leurs réalisations. Encouragez les enseignants à orner les murs à l'extérieur de leur classe d'œuvres d'élèves qui reflètent ce qu'ils ont appris de l'éducation anti-homophobie.
- ➔ **Moment anti-homophobie.** Lors des annonces matinales tout au long de l'année scolaire, demandez à des élèves de rassembler et de fournir de l'information liée aux contributions passées et présentes de personnes LGBTQ. Il peut s'agir d'une courte biographie d'une personne LGBTQ importante (consultez les Canadian Gay and Lesbian Archives à [www.cglga.ca](http://www.cglga.ca) ou Les archives gaies du Québec au <http://www.agq.qc.ca/index.php/fr/>); un poème ou un extrait de roman; ou une brève description d'un moment important de l'histoire qui reflète les luttes et les victoires des personnes LGBTQ au Canada.
- ➔ **Visiteurs de la collectivité.** Invitez des personnes des communautés LGBTQ à parler de leurs expériences aux élèves. Vous trouverez des conférenciers appropriés en vous adressant à des parents, des tuteurs, des entreprises locales ou des organismes communautaires. Le Département d'équité du TDSB peut également vous aider à cette fin.



- ➔ **Représentations des personnes LGBTQ dans les médias.** Comment les personnes LGBTQ sont-elles représentées dans les médias, notamment au cinéma et à la télévision? Perpétue-t-on des stéréotypes à leur sujet? Comment certaines personnes LGBTQ sont-elles mal représentées dans les médias? Comment ces stéréotypes, omissions ou représentations fallacieuses affectent-ils ce que les personnes LGBTQ, jeunes et adultes, pensent de leur communauté? Avec le personnel et les élèves, abordez les stéréotypes et l’homophobie dans les médias.
- ➔ **Renseignez-vous au sujet de personnes LGBTQ importantes.** Invitez les élèves à se livrer au même exercice. Encouragez-les à considérer tous les horizons (éducation, spectacle, histoire, politique, professions, sciences ou sports) et à faire part de leurs découvertes dans des rapports écrits, des jeux de rôle ou des portraits.
- ➔ **Conteurs et artistes.** Invitez des conteurs ou artistes LGBTQ à rendre compte de leurs expériences. En ce qui concerne les contes, encouragez des membres du personnel et des élèves à partager leurs propres récits avec d’autres.
- ➔ **Le tour du monde.** Encouragez les élèves à faire une recherche sur des personnes ou des événements LGBTQ d’autres pays et à rendre compte de leur impact sur la société.
- ➔ **Travail et carrières.** Encouragez les élèves à faire une recherche sur les obstacles homophobes qui jalonnent l’histoire du Canada et sur la façon dont ceux-ci ont été finalement surmontés. Par exemple, qui été le premier acteur, artiste, athlète, médecin, juge, politicien ou organisateur syndical LGBTQ à dévoiler son orientation sexuelle? Quelles batailles ces personnes ont-elles livrées? À quel moment les droits des conjoints de même sexe ont-ils été reconnus au travail? Quelles entreprises ou organisations reconnaissent les droits des conjoints de même sexe? Quels obstacles les personnes LGBTQ doivent-elles encore aplanir au Canada de nos jours?



# COMMENT RÉGLER LE HARCÈLEMENT DANS LES CORRIDORS EN 3 MINUTES OU MOINS!

Du GLSEN, Colorado

## 1. Mettre un terme au harcèlement.

- Interrompez le commentaire ou le harcèlement physique.
- Évitez de prendre l'élève à part à des fins de confidentialité, à moins que cela ne soit absolument nécessaire.
- Assurez-vous que tous les élèves se trouvant sur les lieux entendent vos commentaires.

## 2. Définir la nature du harcèlement.

- Précisez le type de harcèlement : « Ton commentaire constitue du harcèlement fondé sur la race (l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, le poids, l'âge, etc.) ».
- Ne présumez pas que la victime appartient au groupe identifiable.

## 3. Élargir la réponse.

- Ne personnalisez pas la réponse à ce stade : « On ne tolère pas le harcèlement ici. »; « Notre communauté n'apprécie pas ce type de comportement hostile / irréfléchi. »
- Nommez de nouveau le comportement offensant : « Ces insultes peuvent blesser d'autres personnes qui les entendent ».

## 4. Exiger un changement de comportement futur.

- Personnalisez la réponse : « Karim, prends une bonne respiration et réfléchis avant d'agir ».
- Adressez-vous à présent à la victime : « J'aimerais que tu m'avertisses si cela continue. Nous pouvons prendre d'autres mesures pour régler le problème. Nous voulons que tout le monde se sente en sécurité à l'école. »



## DIX RAISONS CONFESIONNELLES POUR APPUYER L'ÉDUCATION INCLUSIVE DES LGBTQ

Adapté d'un document de Nadia Bello pour le compte de T.E.A.C.H.

1. La dignité humaine est primordiale.
2. Les idéaux que sont la compassion, l'acceptation, l'amour et la paix sont partagés par la plupart des religions et des peuples du monde entier. L'histoire de nombre de religions abonde de cas d'engagement exceptionnel envers la justice sociale, de soutien à des mouvements pacifistes, de militantisme et d'un sens du devoir à l'égard des personnes marginales.
3. La plupart des religions partagent la conviction que nous devons traiter les autres comme nous aimerions que les autres nous traitent.
4. L'éducation inclusive des personnes LGBTQ n'enseigne pas que les valeurs religieuses d'une personne sont erronées.
5. L'éducation inclusive des personnes LGBTQ fait en sorte que chaque élève puisse apprendre dans un milieu sûr. L'homophobie, la biphobie et la transphobie favorisent et tolèrent la violence et la haine, et ferment les yeux sur ces réalités.
6. Les effets de la désapprobation et de l'absence d'acceptation exposent les personnes qui s'identifient comme LGBTQ au harcèlement verbal, physique et émotionnel. Ces types de harcèlement sont une forme de violence.
7. L'orientation sexuelle est un motif de discrimination illicite en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que des codes des droits de la personne des provinces et des territoires. L'identité de genre fait aussi partie des motifs illicites dans certains territoires et provinces, dont le Manitoba. La liste se trouve à [www.egale.ca](http://www.egale.ca).

## Dix raisons confessionnelles (suite)

8. L'homophobie, la biphobie et la transphobie n'épargnent personne, peu importe l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Nombre de personnes perçues comme étant LGBTQ sont victimes de harcèlement et de victimisation. L'homophobie, la biphobie et la transphobie imposent des normes et des rôles rigides liés au genre, nient l'expression individuelle et perpétuent des stéréotypes, des mythes et des informations fausses.
9. L'éducation inclusive des personnes LGBTQ N'EST PAS synonyme d'éducation sexuelle. Il ne s'agit pas d'aborder ou de décrire explicitement des activités sexuelles. Les groupes de soutien comme les alliances gai-hétéro (AGH) qui se réunissent à l'école sont des lieux sûrs qui permettent aux élèves de se réunir et de discuter de questions pertinentes pour leur vie et leur situation.
10. Tous les êtres humains sont des membres précieux de leurs collectivités peu importe leur orientation sexuelle ou identité ou expression de genre.



## DROITS DE LA PERSONNE

### EXTRAITS DE L'ENSEIGNEMENT DES DROITS DE LA PERSONNE EN ONTARIO – DOCUMENT PÉDAGOGIQUE DESTINÉ AUX ÉCOLES DE L'ONTARIO, DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2001. Reproduction autorisée.



#### Questions sur les droits de la personne : Martine et Nathan



Martine et Nathan, qui ont organisé une levée de fonds pour la recherche sur le sida, font face au harcèlement verbal et écrit des élèves, à l'école et à l'extérieur de celle-ci. La direction est au courant mais n'est pas intervenue pour empêcher le harcèlement.

La semaine dernière, les deux amis ont réuni un groupe d'élèves afin de recueillir des fonds pour la recherche sur le sida. Hier, ils ont trouvé sur leurs pupitres des dessins grossiers qui dénigrent les gais et les lesbiennes. Hier soir, plusieurs élèves scandant des commentaires homophobes les ont agressés verbalement dans la rue, de l'autre côté de la cour d'école. Leur enseignante a vu les dessins et entendu les rumeurs au sujet de l'agression verbale, mais elle estime qu'on ne peut rien faire étant donné que l'incident ne s'est produit à l'école même. Ni Martine ni Nathan ne s'est plaint aux autorités. Les élèves ont-ils violé les droits de Martine et de Nathan?

Oui, les élèves ont violé les droits de Martine et de Nathan – de même que l'enseignante.

Savons-nous si Martine est lesbienne et que Nathan est gai? Non.

S'ils ne le sont pas, y a-t-il un motif interdit? Oui.

Peu importe l'orientation sexuelle de Martine et de Nathan, les autres élèves exercent de la discrimination à leur égard à cause de leur orientation sexuelle « perçue » ou de leur association à un groupe protégé en vertu du *Code* (orientation sexuelle).


## Extraits de L'enseignement des droits de la personne en Ontario (suite)

L'enseignante est-elle tenue d'agir? Oui, en vertu du *Code*, l'enseignante contribue à la discrimination si elle est au courant et qu'elle n'intervient pas.

Les élèves ont exercé de la discrimination à l'égard de Martine et de Nathan à cause de la participation de ces derniers à une activité associée au sida, état de santé que certaines gens appellent erronément une « maladie gaie ». En outre, les dessins dénigrants en classe créent une atmosphère empoisonnée pour Martine et Nathan. Comme fournisseur de services, l'école est tenue de s'assurer que chacun est traité sur un pied d'égalité, sans discrimination ni harcèlement.

Si Martine est lesbienne et que Nathan est gai, pourquoi hésitent-ils à porter plainte aux autorités ou à la Commission ontarienne des droits de la personne? S'ils le font, ils croiront peut-être qu'ils seront obligés de dévoiler leur orientation sexuelle. Pourtant, ils ne seraient pas tenus de le faire parce que la Commission recevrait la plainte en raison de leur association à des gais ou à des lesbiennes, ou parce qu'ils sont « perçus » comme gai ou lesbienne.

L'orientation sexuelle a été ajoutée au Code comme motif interdit en 1986. Pourtant, c'est le motif en vertu duquel la Commission reçoit le moins de plaintes. À cause de l'homophobie, nombre de personnes homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles estiment qu'ils doivent taire leur orientation sexuelle pour éviter le rejet, l'ostracisme et possiblement la violence d'amis, de membres de la famille, de collègues de travail et d'autres personnes de leur entourage.



Comme fournisseur de services, l'école est tenue de s'assurer que chacun est traité sur un pied d'égalité, sans discrimination ni harcèlement.





## Étude de cas : Raymond

Raymond était président d'un organisme appelé Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA) qui avait pour mandat d'acquérir, de conserver et d'organiser des données, des archives et des artefacts au sujet des lesbiennes et des gais du Canada et d'en faciliter l'accès. La CLGA s'est donné pour mission de mettre en valeur la vie des gais et des lesbiennes et de s'assurer que leurs archives et leurs histoires ne sont pas perdues ni effacées intentionnellement. La CLGA aide les gais et les lesbiennes à mener une vie libre et positive et à être fiers de ce qu'ils sont.

À titre de président de la CLGA, Raymond a demandé à Scott, président et principal vendeur d'une imprimerie, une soumission en vue de l'impression de cartes d'affaires, de papier à en-tête et d'enveloppes pour la CLGA.

Scott a d'abord accepté de présenter une soumission et d'offrir le service demandé jusqu'à ce qu'il apprenne que Raymond l'avait sollicité pour le compte d'un organisme de défense des droits des gais et des lesbiennes. Scott a alors refusé de lui fournir le service en raison de ses convictions religieuses. En effet, Scott croit qu'être homosexuel est mal et il ne voulait pas travailler pour un organisme de défense des gais et des lesbiennes. Il a fourni à Raymond les noms et numéros de téléphone de plusieurs autres imprimeurs de la ville à qui il pourrait s'adresser. À la suite de ce refus, la CLGA a dû chercher un autre imprimeur, ce qui a beaucoup retardé l'exécution du travail.

Raymond a porté plainte contre Scott et son imprimerie auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne en son nom et au nom de la CLGA. Sa plainte reposait sur la conviction que Scott avait refusé de fournir les services demandés en raison de son orientation sexuelle. La Commission a étudié la plainte et porté l'affaire devant une commission d'enquête.

### QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Quels sont les droits en cause dans cette affaire? À votre avis, quelle est la partie dont les droits devraient avoir priorité?
2. Comment, selon vous, devrait-on protéger les droits de l'autre partie?
3. Qu'arrivera-t-il à l'objet du Code, si les droits revendiqués par certains groupes violent les droits des autres?

La plainte concernait le domaine des services, au motif de l'orientation sexuelle. Le cas est basé sur l'affaire connue sous le nom *Brillinger v. Brockie*.

Cette situation illustre un problème épineux qui peut se produire lorsque les droits de la personne sont en jeu.

En pareil cas, les droits d'une personne semblent entrer en conflit avec ceux d'une autre. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit à tout citoyen la liberté de religion ainsi que la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression. Cependant, l'article 1 limite le respect de ces principes « qui ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique ». La *Code des droits de la personne* de l'Ontario nous garantit la protection contre la discrimination fondée sur la religion (croyance) et l'orientation sexuelle.

Il faut analyser ces situations très attentivement. À première vue, il semblerait que les droits de Scott couverts par la *Charte* sont outrepassés et qu'on lui refuse le droit de pratiquer sa religion comme bon il l'entend. Lors de son examen de la plainte, la Commission d'enquête a décidé d'examiner séparément si Scott avait réellement fait preuve de discrimination envers Ray et la CLGA, et, le cas échéant, de déterminer le recours. Dans sa première décision, la Commission a statué que Scott avait fait preuve de discrimination envers Ray et le CLGA parce qu'il avait refusé de fournir un service au motif de l'orientation sexuelle.



La Commission s'est ensuite penchée sur la question de la réparation. Rappelez-vous que le *Code* vise à fournir une réparation pour compenser la discrimination, non à punir son auteur. Les intimés ont argué que l'imposition d'une réparation en vertu du *Code* enfreindrait le droit constitutionnel de Scott à la liberté de conscience et de religion. À l'audience, Scott a déclaré qu'il tentait de vivre sa vie selon ses principes religieux, et l'un de ces principes s'opposait à l'homosexualité. Par conséquent, fournir des services d'impression à une organisation gaie et lesbienne irait directement à l'encontre de ses croyances.

La Commission ontarienne des droits de la personne et les plaignants ont convenu que l'imposition d'une ordonnance remédiate obligeant Scott à faire affaire avec la CLGA enfreindrait son droit à la liberté de religion. La Commission a cependant ajouté que cette infraction était justifiable comme limite raisonnable de ce droit en vertu de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a donc fallu trouver un équilibre entre les droits concurrentiels de Ray et des Archives d'être protégés contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et la liberté de conscience et de religion de Scott garantie par la *Charte*.

L'imprimerie, établie en Ontario, est tenue de respecter le Code. Elle a donc la responsabilité publique de protéger ses clients actuels et potentiels, contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et tout autre motif lorsqu'elle offre ses services. Au sujet du conflit apparent de droits dans cette affaire, la présidente de la Commission a conclu ce qui suit :

## Extraits de L'enseignement des droits de la personne en Ontario (suite)



« Bien qu'il soit difficile de voir un « équilibre » dans l'imposition d'une peine à [Scott] et à [l'imprimerie], rien en fait [...] n'empêchera [Scott] de continuer à pratiquer sa religion. [Scott] demeure libre d'adhérer à ses croyances religieuses et de pratiquer sa religion et dans sa communauté [religieuse]. Il est libre d'embrasser cette religion et de l'enseigner aux autres. Il demeure libre d'essayer de convaincre les élèves, par sa participation au processus démocratique, que c'est une erreur d'accorder des protections aux gais et aux lesbiennes comme le fait le Code.



Ce qu'il n'est pas libre de faire, lorsqu'il offre ses services au public en Ontario, est de pratiquer sa religion d'une manière discriminatoire envers les gais et les lesbiennes en leur refusant un service qu'il offre aux autres personnes. Il doit respecter les normes établies par la société qui sont énoncées dans le Code. Mon ordonnance ne limite pas le droit de [Scott] de croire ce qu'il croit, mais simplement la façon dont il peut mettre ses croyances en pratique. »

La commission d'enquête a ordonné à Scott et à l'imprimerie de fournir aux lesbiennes, aux gais et à leurs organismes les services d'impression qu'ils offrent au grand public. Il a également ordonné que les parties intimées versent 5 000 \$ aux plaignants pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi.

En interdisant la discrimination dans la prestation de services, le Code vise à éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans sa conclusion, la présidente de la Commission a fait la remarque suivante: [Traduction] « malgré les grands progrès accomplis, l'absence de visibilité de la communauté gaie et lesbienne et la discrimination dont elle est victime empêchent encore les gais et les lesbiennes de vivre pleinement et librement dans notre société moderne ».



## Préambule du *Code des droits de la personne de l'Ontario*

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies; ATTENDU QUE l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province.



## Qu'entend-on par égalité?

La notion que la loi garantit l'égalité des droits et ce que nous devons faire pour que tout le monde bénéficie effectivement de droits égaux nous oblige à revoir notre conception de «l'égalité». Nous devons avant tout comprendre que ce que l'on entend par « égalité » n'est pas immuable, mais évolue à mesure que les tribunaux en revoient la définition et l'interprétation.

Traditionnellement, on pensait que pour parvenir à l'égalité, il suffisait d'accorder le même traitement à tous et à toutes, quelles que soient les conditions de vie des personnes concernées. Le raisonnement était que les gens étant égaux, si on les traitait tous de la même façon, on ne pouvait pas être accusé de discrimination, même si une action ou un comportement avait pour effet de défavoriser encore davantage les membres de certains groupes de la société..

Cette conception de l'égalité avait bien des défauts. En omettant de reconnaître que les gens ont des besoins différents suivant leurs capacités physiques ou mentales, leur race, leur appartenance à un certain groupe ethnique, leur croyance, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., elle ne tenait pas compte des résultats très divers qu'un même traitement peut avoir sur différentes personnes. Le fait de traiter toutes les personnes de la même façon, sans prendre en considération leur situation marginale ou leur accès limité aux chances et aux ressources offertes aux autres membres de la société ne fait que renforcer les inégalités entre les groupes et aggraver les difficultés que certains rencontrent.

Ce contexte est déterminé par les réalités sociales, économiques, politiques et juridiques affectant une personne ou un groupe, qui ont des composantes à la fois historiques et contemporaines. Selon le contexte des uns et des autres, il peut arriver qu'un *traitement identique* aboutisse à des *résultats inégaux* : c'est pourquoi un *traitement différent* est parfois requis pour aboutir à une *égalité des résultats*. La recherche d'une égalité véritable et significative des résultats nous oblige à admettre la «différence» entre les réalités auxquelles se heurtent certaines personnes et groupes et à en tenir compte dans nos lois, dans nos politiques et dans les pratiques des établissements publics et privés.

Le *Code* prévoit que pour arriver à des résultats égaux pour tous, il faut parfois adopter des programmes spéciaux tels que des programmes d'équité en matière d'emploi ou de services, afin d'aider les personnes et les groupes traditionnellement défavorisés en remédiant aux pratiques discriminatoires ancrées dans le fonctionnement des établissements et organismes. L'article 14 du *Code* autorise la mise en œuvre de programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à atteindre une égalité des résultats telle que prévue dans le préambule du *Code*.



## Atmosphère empoisonnée

Une atmosphère empoisonnée est le résultat d'observations et de comportements qui ridiculisent ou qui insultent une personne ou un groupe protégés par le *Code*. Une telle atmosphère porte atteinte à leur droit à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations, de logement ou d'emploi. Ce genre d'atmosphère peut aussi résulter d'actions qui ne visent personne directement. Les plaisanteries, les actions ou les dessins qui insultent les personnes lesbiennes ou gaies ou un groupe racial quelconque, ou encore les photos de pin-ups qui dégradent les femmes, tout cela a pour effet de créer une atmosphère empoisonnée pour les personnes lesbiennes ou gaies, pour les membres de ce groupe racial ou pour les femmes en général.

Ces actions peuvent aussi créer une atmosphère empoisonnée pour les personnes qui n'appartiennent pas nécessairement au groupe visé. Un homme hétérosexuel peut très bien se sentir offensé par les plaisanteries au sujet des homosexuels, parce qu'il est ami avec des personnes lesbiennes ou gaies. Il ne doit y avoir aucun doute que ces actions mettent les gens mal à l'aise, que ce soit au travail ou à l'école. Un incident isolé peut parfois être assez sérieux pour créer une atmosphère empoisonnée, dans d'autres cas, cela ne suffit pas. Pour décider si un seul incident suffit, il faut tenir compte de divers autres éléments, par exemple si l'action a eu des conséquences graves, la relation entre les personnes concernées (employeur/employé, propriétaire/locataire, etc.) ou le résultat du comportement ou des observations sur l'accès (réel ou supposé) à un traitement égal sans discrimination pour la personne qui se plaint de l'atmosphère empoisonnée.

Le *Code* stipule que sur un lieu de travail, c'est l'employeur qui doit éviter l'existence d'une atmosphère empoisonnée pour les employés, et dans les écoles, ce sont les enseignantes et enseignants, ainsi que l'administration scolaire qui doivent faire la même chose pour les élèves.



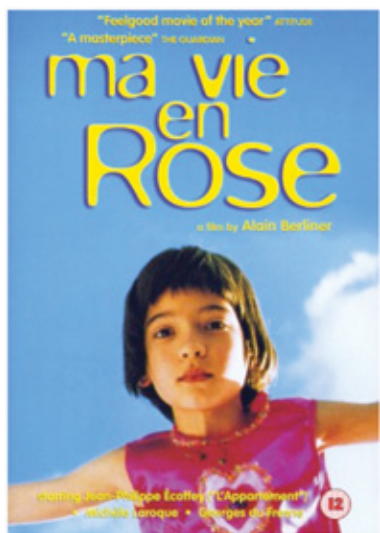
## LEÇONS

Les deux exemples suivants peuvent servir à examiner certains des enjeux liés aux lieux sûrs pour les personnes LGBTQ. Le premier porte sur l'identité et l'expression de genre. Il s'agit du film *Ma vie en rose*.

Le deuxième concerne les préjugés grâce à l'examen de l'Holocauste et du génocide. Il peut servir à une étude élargie des enjeux qui sous-tendent l'homophobie, la biphobie, la transphobie et l'hétérosexisme.

### *Ma Vie En Rose*

Par Gerald Walton, professeur adjoint  
Faculté de l'Éducation, Université Lakehead, Thunder Bay (Ontario)



**Groupe cible :** élèves du secondaire de premier et de deuxième cycle.

#### Résumé du film

*Ma vie en rose* raconte l'histoire de Ludovic, un enfant perçu en tant que garçon par sa famille et sa communauté, mais qui s'identifie en tant que fille. Le film présente le cheminement difficile de Ludovic et de sa famille vers l'acceptation de l'identité de genre de celle-ci.

#### Objectifs

- ➔ Examiner et comprendre le genre.
- ➔ Étudier les présomptions au sujet de la sexualité fondée sur le genre.
- ➔ Reconnaître le genre comme un spectre, plutôt que le choix entre être un garçon ou une fille, un homme ou une femme.

## Déroulement

On peut projeter le film en une séance (88 minutes), ou en deux séances de 44 minutes chacune.

### 1re partie

- ➔ Avant de présenter le film, formez de petits groupes de 5-6 élèves.
- ➔ Demandez à chaque groupe de se pencher sur la question suivante : qu'est-ce que le genre? Demandez à chaque élève de consigner les idées, présomptions et perceptions.
- ➔ Regardez la moitié de *Ma vie en rose*.
- ➔ En petits groupes encore, demandez aux élèves de réfléchir à la façon dont le personnage de Ludovic reflète les idées au sujet du genre et dont il remet en question les idées reçues.
- ➔ Demandez à chaque groupe de rendre compte de ses idées en séance plénière.

### 2e partie

Regardez la deuxième moitié du film.

Demandez aux élèves de rédiger une réponse écrite au film. Utilisez les questions suivantes pour les guider.

- ➔ Comment Ludovic et Chris, dans la dernière scène du film, remettent-ils en question la notion de genre?
- ➔ D'après vous, que faudrait-il faire pour régler les problèmes auxquels Ludovic et Chris font face?
- ➔ Ludovic est-il gai? Précisez votre pensée.
- ➔ Comment les présomptions au sujet de la sexualité (particulièrement gaie / hétéro) sont-elles véhiculées dans le film à la lumière de la façon dont le genre y est présenté?

## La pyramide de la haine

# LA PYRAMIDE DE LA HAINE

Ligue anti-diffamation et Fondation historique visuelle des survivants de la Shoah

École secondaire



L'Anti-Defamation League [Ligue anti-diffamation] et la Survivors of the Shoah Visual History Foundation [Fondation historique visuelle des survivants de la Shoah] unissent leurs efforts pour fournir des ressources aux enseignants et aux élèves une éducation sans préjugés. Pour commémorer la Journée internationale de la tolérance de l'ONU, les deux organismes ont combiné l'un des outils pédagogiques anti-préjugés de la Ligue, la pyramide de la haine, avec l'histoire visuelle de la Fondation provenant d'archives uniques de survivants de l'Holocauste et de témoignages, dans le but de créer une leçon innovatrice à l'usage des éducateurs contemporains. Cette activité multimédia s'appuie sur la vidéo, média avec lequel les élèves sont très à l'aise et qui a l'avantage de les mettre face à face avec des personnes dont les expériences de vie qui diffèrent des leurs, mais leur ressemblent en même temps.

### JUSTIFICATION

L'histoire fournit des exemples sur la façon dont les stéréotypes, les boucs émissaires, la déshumanisation et la discrimination peuvent mener à la tuerie et, dans certains cas, au génocide.

Cette activité permet aux participants de comprendre la douleur causée par les préjugés et la façon dont ils peuvent dégénérer. Elle est conçue pour favoriser la reconnaissance de la valeur associée à l'interruption de cette progression.

### OBJECTIFS

Les élèves pourront :

1. examiner comment la discrimination fondée sur les préjugés peut dégénérer en actes de violence;
2. discuter de l'impact des préjugés sur les personnes et la société;
3. reconnaître le rôle des personnes dans l'interruption de la progression de la haine.

### BESOINS

Matériel

- Distribution du document Vous est-il déjà arrivé...? Un par élève.
- Le document Génocide
- Les témoignages de la Fondation
- Photos de survivants assorties de citations
- Distribution du document Pyramide de la haine
- Grandes feuilles de papier, marqueurs et punaises ou velcro
- (Facultatif : chevalets)

Examinez les photos de survivants assorties de citations et les témoignages de la Fondation en ligne à <http://sfi.usc.edu/>.





**Lieu** : salle où les élèves peuvent travailler en petits groupes

**Durée** : 45-60 minutes

**Nombre de participants** : maximum de 40 élèves du secondaire

## DÉROULEMENT

1. Remettez le document Vous est-il déjà arrivé...? à chaque participant. Indiquez qu'ils doivent répondre aux questions par oui ou non. Ils ne doivent montrer leurs réponses à personne. (3 minutes)
2. Une fois qu'ils ont rempli le questionnaire, amorcez la discussion à l'aide de certaines ou de toutes les questions ci-dessous. Consignez les réponses des élèves sur une grande feuille ou au tableau. (10 minutes).
  - D'après vous, pourquoi faisons-nous des plaisanteries à connotation ethnique, insultons-nous d'autres personnes ou les excluons-nous? (Réponse possible : Parce que les autres sont différents.)
  - Pourquoi ces différences portent-elles une personne à en dénigrer une autre? (Réponses possibles : Celle-ci se sent supérieure ou plus importante, ou a peur de « l'autre »; manque de compréhension de la culture de l'autre.)
  - Où apprend-on à manquer de respect à l'endroit des personnes qui semblent différentes? (Réponses possibles : à la maison, à l'école, d'amis ou des médias – journaux, télévision, films, musique).
  - Pouvez-vous fournir des exemples de préjugés vus ou entendus dans les médias?
3. Lisez l'étude de cas suivante.

À l'école, un groupe de quatre garçons commence à chuchoter et à se moquer d'un autre garçon qu'ils croient gai. Ils font des commentaires lorsqu'ils le croisent dans les corridors, lesquels deviennent

rapidement des injures homophobes. À la fin du mois, le harcèlement atteint un autre niveau : ils le font trébucher et le plaquent contre un casier en l'injuriant. Le harcèlement s'intensifie le mois suivant : ils l'encerclent et deux garçons le retiennent par les bras tandis que les deux autres le rouent de coups. Un jour, un des garçons menace d'apporter le revolver de son père pour tuer le garçon. Un élève entend la menace et la police est avisée.

4. Demandez aux élèves si un incident du genre pourrait se produire à leur école. Comment cela affecterait-il l'école entière? Comment aurait-on pu s'y prendre pour éviter que la situation dégénère? Qui y aurait mis un terme? (7-8 minutes pour la lecture et la discussion).
5. Indiquez que l'incident commence par des « chuchotements et des rires », que la situation s'intensifie et a dégénéré en violence. Ce type de progression s'appelle la pyramide de la haine.

- Distribuez le document La pyramide de la haine ou dessinez une pyramide sur une grande feuille ou au tableau. Parcourez chaque niveau en commençant par le niveau 1. Demandez aux élèves de fournir un ou deux exemples de chaque niveau. (5 minutes)

En vous appuyant sur l'étude de cas, posez les questions suivantes.

- Où placeriez-vous « les chuchotements et les rires » sur la pyramide? (niveau 1)
- À votre avis, pourquoi quelque chose d'aussi inoffensif au début, dégénère en violence? (Réponses possibles : personne n'intervient, les auteurs croient qu'ils peuvent continuer sans entrave ou conséquence, la victime ne cherche pas à obtenir de l'aide, etc.)
- Même si les agissements paraissent inoffensifs aux yeux des auteurs et des spectateurs, croyez-vous que c'est inoffensif aux yeux de la victime? À votre avis, que ressent la victime?
- À votre avis, à quel niveau de la pyramide serait-il le plus facile d'intervenir? De quelle manière? (5 minutes)

---

La description de l'incident est adaptée de « Sticks and Stones », de Stephen L. Wessler, dans Educational Leadership, décembre 2000-janvier 2001, p. 28. Utilisation autorisée.

## La pyramide de la haine (suite)

Ligue anti-diffamation et Fondation historique visuelle des survivants de la Shoah

6. Demandez aux élèves de trouver des exemples de génocide au motif de la race, de la nationalité, de la religion, de l'orientation sexuelle, etc.? (Exemples : Premières nations, Autochtones de l'Australie, esclaves africains, Rwandais, Arméniens, Bosniaques musulmans et Juifs de l'Europe sous l'occupation nazie). Consignez les réponses. (2 minutes)
7. À l'aide du document Génocide, présentez la définition de « génocide » de l'ONU. (3 minutes)
8. Demandez aux participants ce qu'ils savent de l'Holocauste et consignez leurs réponses sur une grande feuille ou au tableau. (Assurez-vous qu'ils savent qu'il s'agit de l'anéantissement délibéré et méthodique de 6 millions de Juifs au motif de leur identité religieuse ou culturelle, et de celui de milliers de dissidents politiques, de Roma, d'intellectuels polonais, de personnes handicapées, de personnes homosexuelles et autres groupes ciblés.) (3 minutes)
9. Formez de petits groupes de quatre ou cinq élèves. Indiquez qu'ils vont voir de courts vidéoclips de survivants de l'Holocauste qui parlent de leurs expériences personnelles durant cette période. Indiquez qu'à la fin de la projection, chaque groupe se verra attribuer le récit d'un survivant et devra indiquer où l'expérience de la personne se trouve sur la pyramide de la haine. (2 minutes)
10. Présentez le vidéoclip. (4 minutes)
11. Remettez à chaque groupe la photo d'un survivant différent. Demandez à chaque groupe de désigner un secrétaire. Lorsque le groupe arrive à un consensus, demandez au secrétaire de placer la photo du survivant sur le niveau approprié de la pyramide. Indiquez qu'il n'y a pas de bon ou de mauvais choix. Une fois que toutes les photos ont été placées, demandez à chaque secrétaire d'expliquer le choix de son groupe. (3 minutes)



(Autre façon de procéder : formez de petits groupes de quatre ou cinq élèves et remettez à chaque groupe une pyramide de la haine ainsi que la photo de chaque survivant accompagnée d'une citation extraite de son témoignage. Demandez à chaque groupe de placer le témoignage de chaque survivant sur le niveau approprié de la pyramide. Indiquez qu'il n'y a pas de bon ou de mauvais choix. Après dix minutes, demandez à chaque groupe de placer sa pyramide sur un chevalet installé à l'avant de la pièce.)

12. Une fois que toutes les photos ont été placées, demandez si les choix font consensus. Dans le cas contraire, demandez aux participants d'expliquer leur raisonnement. (4-8 minutes)
13. Demandez aux élèves ce qu'ils ont appris en réalisant l'activité.
14. Demandez aux participants de se rappeler les différents témoignages et posez les questions suivantes.
  - Dans chaque témoignage, d'autres personnes étaient présentes et elles ne se sont pas portées à la défense du survivant ou de sa famille. À votre avis, pourquoi les autres ne sont-ils pas intervenus?
  - Dans le témoignage de Milton Belfer, que serait-il arrivé si quelqu'un était intervenu en son nom? Qu'est-ce que des personnes ou des groupes auraient pu faire? Comment cela aurait-il changé la situation?
  - L'intervention d'une personne peut-elle avoir un effet? Comment?
  - Avez-vous déjà eu l'occasion d'intervenir comme allié pour défendre une victime?





15. Terminez l'activité par le témoignage de Mollie Strauber, de *One Human Spirit*.

Pour vous procurer la vidéo *One Human Spirit*, téléphonez à United Learning, au 1-800-323-9084 ou allez à [www.unitedlearning.com](http://www.unitedlearning.com).

#### ACTIVITÉ FACULTATIVE

Distribuez la *Pyramide de la haine*. Formez de petits groupes de cinq ou six participants. Attribuez un niveau de la pyramide à chaque groupe et demandez aux élèves de trouver des exemples tirés de l'histoire, de l'actualité ou de leur propre expérience qui illustrent le terme.

#### ACTIVITÉ DE SUIVI

Formez de petits groupes et demandez à chacun de faire une recherche sur des génocides du 20<sup>e</sup> siècle – Cambodge, Rwanda, Bosnie-Herzégovine – et de présenter les fruits de leur recherche sous forme d'étude de cas à l'aide de la feuille Étude de cas.

#### RESSOURCES SUR LE WEB

Vous trouverez les témoignages de survivants à <http://www.vhf.org/collections>. Pour télécharger la leçon allez à <http://www.adl.org/assets/pdf/education-outreach/Pyramid-of-Hate.pdf>

## VOUS EST-IL DÉJÀ ARRIVÉ...?

**Répondez aux questions par oui ou non. Répondez franchement.  
Ne montrez vos réponses à personne.**

D'entendre quelqu'un faire une plaisanterie au sujet d'une personne dont l'origine ethnique, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est différente de la votre?

D'être la cible d'insultes à cause de votre origine ethnique, race, religion, orientation sexuelle ou identité de genre?

De ridiculiser quelqu'un qui n'est pas comme vous?

D'empêcher quelqu'un de participer à une activité parce qu'il n'est pas comme vous?

De ne pas être invité à une activité ou à un événement social parce que nombre d'invités ne sont pas comme vous?

De faire du stéréotypage et discrimination (rassemblement de personnes d'une race, religion ou orientation sexuelle donnée – p. ex., Blancs seulement)?

D'être menacé par quelqu'un qui n'est pas comme vous parce que vous êtes différent de lui?

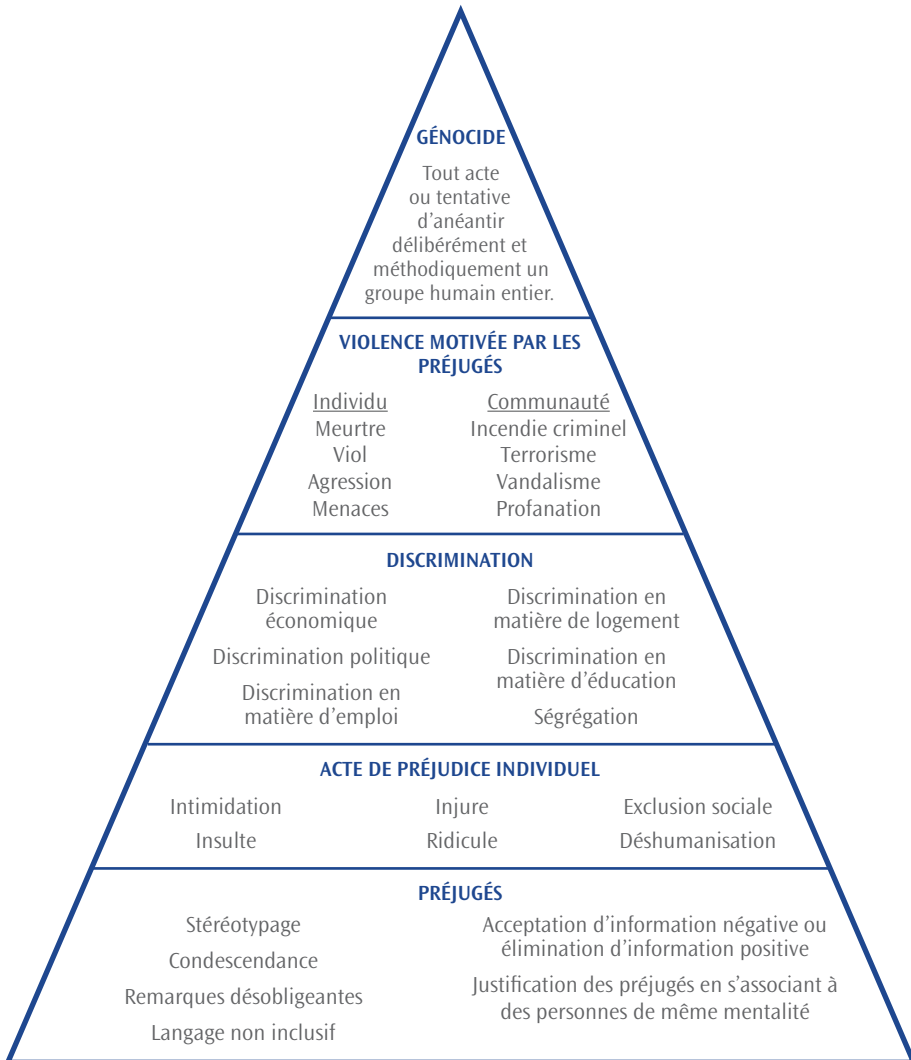
De commettre un acte de violence parce que la personne n'est pas comme vous?

# GÉNOCIDE

Selon la définition de l'ONU de 1948, génocide « s'entend de l'un quelconque des actes ci-après, commis dans l'intention de détruire, en tout ou en partie, un groupe national, ethnique, racial ou religieux, comme tel :

- meurtre de membres du groupe;
- atteinte grave à l'intégrité physique ou mentale de membres du groupe;
- soumission intentionnelle du groupe à des conditions d'existence devant entraîner sa destruction physique totale ou partielle;
- mesures visant à entraver les naissances au sein du groupe;
- transfert forcé d'enfants du groupe à un autre groupe.

# LA PYRAMIDE DE LA HAINE



# ÉTUDE DE CAS : GÉNOCIDE AU/EN

---

## RÉSUMÉ DE L'ÉVÈNEMENT

Présentez les principaux faits : ce qui s'est produit, les auteurs, et où?

## CONTEXTE

Préparez un résumé des facteurs d'ordre politique, économique, social et géographique qui ont contribué au problème.

## AGRESSEURS

Quel groupe ou quels groupes sont responsables des massacres?

## RÉACTIONS À L'ÉCHELLE MONDIALE

Comment les autres pays ont-ils réagi au massacre?

Le génocide aurait-il pu être évité?

## SÉQUELLES

Comment le génocide a-t-il affecté les auteurs et les victimes?

Comment le pays se porte-t-il à l'heure actuelle?



## POLITIQUE D'ÉQUITÉ DE LA MANITOBA TEACHERS' SOCIETY

La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité. En voici des extraits.

### A. GÉNÉRALITÉS

1. Le respect de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de l'ONU et de toutes les lois provinciales et fédérales selon lesquelles tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».
2. L'élimination de toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba, selon la définition du *Code des droits de la personne* du Manitoba, à l'article 9(1).
3. La collaboration d'organisations qui prônent des comportements, des attitudes et du matériel qui se fondent sur la conviction que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.
4. L'examen et le suivi de tous les programmes scolaires d'Éducation et Enseignement supérieur pour y recenser tous les types de préjugés, de stéréotypes ou de généralisations susceptibles de promouvoir ou d'encourager des comportements ou des attitudes discriminatoires.
5. Les membres et les employés de la Société favorisent la compréhension et l'inclusion active des « groupes d'équité » dont les caractéristiques sont définies à l'article 9(2) du *Code des droits de la personne* du Manitoba.
6. Elle soutient activement les mesures destinées à :
  - a. encourager la participation de toutes les personnes à titre de contributeurs actifs;
  - b. fournir des plans de prévention et d'intervention appropriés en cas d'incidents de discrimination;
  - c. fournir des services aux familles et aux élèves nouvellement arrivés;



- d. favoriser l'accès et les occasions de participer à des programmes liés aux questions d'équité;
  - e. développer un climat de respect de la diversité;
  - f. promouvoir des actions positives parmi tous les membres du monde de l'éducation.
7. La Société s'oppose à la publicité, à la diffusion et à la promotion de matériel et de programmes qui portent atteinte à une société juste et équitable.
8. Le droit des parents de faire éduquer leurs enfants dans la langue officielle de leur choix est reconnu dans les systèmes d'éducation conformément aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

## **B. DISCRIMINATION ET PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE**

1. La Société fournit un soutien approprié ou nécessaire aux membres qui reconnaissent appartenir à la communauté GLBTQ (gai, lesbienne, bisexuelle, transgenre et en questionnement), et elle appuie tous les membres dans le but de fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et qui préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

La version intégrale de la politique se trouve à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylaws-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]

**Des écoles sûres et accueillantes -  
Guide pour l'équité et l'inclusion  
dans les écoles du Manitoba fait  
partie de la campagne d'égalé pour  
des écoles sécuritaires.**



© 2014 Manitoba Education, Citizenship and Youth Services  
www.manitoba.ca