



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

# GUIDE DES AGH



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



## GUIDE DES AGH

### STRATÉGIES DE MISE SUR PIED D'UNE ALLIANCE GAI-HÉTÉRO (AGH) OU D'UN GROUPE ÉTUDIANT INTERPELÉ PAR LES RÉALITÉS LGBTQ



La mise sur pied d'une AGH peut représenter un défi, mais sachez que vous n'êtes pas seul! Nombre d'AGH sont en activité depuis des années, et vous pouvez apprendre beaucoup des expériences de leurs membres.



**Voici 10 étapes de base pour vous aider à cette fin.**

1. Évaluez le milieu de l'école 5
  - Questions sur le climat à l'école 8
  - Dix raisons confessionnelles pour appuyer l'éducation inclusive des personnes LGBTQ 14
  - Réponses aux préoccupations des adultes 16
  - Devenir un allié 18
  - Pourquoi devenir un allié? 20
  - Comment devenir un allié? 22
  - Extraits d'une proposition de mise sur pied d'une alliance gai-hétéro (AGH) au collège de Walkerville Collegiate Institute (WCI), à Windsor 24
2. Respectez toutes les politiques et lignes directrices de l'école et de la division scolaire 32
3. Trouvez un mentor membre du personnel de l'école 33
4. Adressez-vous à la direction de l'école 33
5. Informez les conseillers en orientation, les travailleurs sociaux, les bibliothécaires et autres personnes-ressources 34
6. Trouvez un lieu de réunions 34

7.	Établissez un plan et des lignes directrices	35
8.	Annoncez votre groupe	44
9.	Fournissez des incitatifs	47
10.	Activités	48
	Organisez une soirée à micro ouvert	48
	Élaborez un énoncé de mission	48
	Organisez une soirée cinéma	50
	Examinez / modifiez les politiques de l'école et de la division scolaire	53
	Démarrez un groupe d'écriture	86
	Invitez des conférenciers	86
	Organisez une campagne	86
	Démarrez un club de lecture	96
	Participez à des activités de la fierté	102
	Organisez des ateliers	102
	Amassez des fonds	102
	Organisez une activité	102
	Jouez	103





## ÉVALUEZ LE MILIEU DE L'ÉCOLE

Déterminez s'il y aura des obstacles à la mise sur pied d'une AGH à votre école. Si vous croyez rencontrer de l'opposition, d'où viendra-t-elle?



Questions sur le climat à l'école et Aperçu du climat à l'école sont adaptées de *Gay, Lesbian, and Straight Education Network's Jump-Start Guide* [Guide de démarrage rapide du GLSEN] [En anglais] (page 8). Où votre école se situe-t-elle?



Consultez les Dix raisons confessionnelles pour appuyer l'éducation inclusive des personnes LBGTQ (page 14).



Vous trouverez des réponses aux objections des parents à *Réponses aux préoccupations des adultes*, publié par Around the Rainbow [Le tour de l'Arc-en-ciel] (page 16).



Vous trouverez des suggestions d'alliés potentiels à Devenir un allié (page 18). Cela peut s'avérer un outil utile à partager avec les élèves et les enseignants de votre école qui ne s'identifient pas en tant que personne LBGTQ.

Préparez-vous en réfléchissant à de possibles alliés. Selon vous, quels enseignants, élèves, membre du personnel, y compris les bibliothécaires et les conseillers en orientation, et administrateurs feraient de solides alliés de votre groupe?



Quel est le profil démographique de votre école? Comment joindrez-vous tous les élèves de votre communauté scolaire?

Il n'est pas nécessaire d'avoir un motif pour démarrer une AGH, mais cela ne nuit jamais d'avoir un objectif en tête. Posez-vous les questions suivantes : l'hétérosexisme, l'homophobie, la transphobie ou la biphobie posent-ils un problème à l'école? Les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, *queer* et en questionnement (LGBTQ) veulent-elles un lieu accueillant et sûr? Y a-t-il des élèves qui désirent en savoir davantage sur les communautés LGBTQ? Y a-t-il des élèves qui ont des parents, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ?

Selon la première enquête d'Égale Canada sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes :

- les deux tiers des élèves lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, *queer* et en questionnement (LGBTQ) ne se sentent pas en sécurité à l'école;
- plus des deux tiers (70,4 %) de tous les élèves en milieu anglophone entendent quotidiennement à l'école des expressions homophobes comme « that's so gay »;

Pour appuyer votre point de vue, consultez les statistiques et l'information de la présente trousse et de *MonAGH.ca*, site national d'Égale de l'éducation inclusive et des écoles sécuritaires pour les personnes LGBTQ.



- 51 % des élèves LGBTQ ont subi du harcèlement verbal et 21 %, du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur orientation sexuelle;
- près des trois quarts (74 %) des jeunes trans ont souffert de harcèlement verbal à cause de leur expression de genre et plus du tiers (37 %) ont subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur genre
- 45 % des jeunes ayant des parents LGBTQ ont souffert de harcèlement sexuel à l'école; plus du quart ont subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de l'orientation sexuelle de leurs parents (27 %) ou de leur propre orientation sexuelle ou identité de genre perçue (27 %).
- près de la moitié (48 %) des jeunes de couleur, LGBTQ et hétérosexuels, déclarent ne pas connaître d'enseignants ou d'autres membres du personnel de l'école qui sont solidaires des élèves LGBTQ; seulement la moitié (53 %) seraient très à l'aise d'aborder les réalités LGBTQ, même avec un ami intime.

Selon le rapport de l'enquête d'Égale sur le climat dans les écoles, *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia* [Les jeunes se prononcent sur l'homophobie et la transphobie] :

- les trois quarts des élèves LGBTQ et 95 % des élèves trans ne se sentent pas en sécurité à l'école, contre le cinquième des élèves hétérosexuels;
- plus du quart des élèves LGBTQ et près de la moitié des élèves trans se sont absentés parce qu'ils ne se sentaient pas en sécurité, contre moins du dixième des élèves non LGBTQ;
- nombre d'élèves LGBTQ ne se sentiraient pas à l'aise de parler à un enseignant (quatre sur dix), à la direction de l'école (six sur dix) ou à leur entraîneur (sept sur dix) au sujet des réalités LGBTQ.

**POUR VOIR UN MODÈLE D'AGH, CONSULTEZ LA PROPOSITION DE JOEY WRIGHT,**  
présentée au Greater Sussex County District School Board concernant la mise sur  
pied d'une AGH au Walkerville Collegiate Institute, à Windsor (page 24).

- seulement un élève LGBTQ sur cinq se sentirait très à l'aise d'aborder les réalités LGBTQ avec un parent.
- plus de la moitié des élèves LGBTQ ne se sentent pas acceptés, et près de la moitié indiquent qu'ils ne peuvent pas être eux-mêmes à l'école, contre le cinquième des élèves hétérosexuels.

Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 au sujet des écoles sûres et inclusives obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à la mettre en œuvre dans chaque école de la division ou du district scolaire. En outre, la politique porte 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 ».

La politique de respect de la diversité humaine doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* » et « appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied 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;

Pour en savoir plus, allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>.



b) utilisent le nom « alliance gai-hétéro » ou un autre nom se prêtant à la promotion d'un milieu scolaire positif qui est inclusif et où tous les élèves se sentent acceptés. »

La *Loi sur les écoles publiques* se trouve à : <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

1

Est-ce que les politiques de votre école ou division scolaire protègent et affirment les droits des personnes LGBTQ? Les politiques antidiscriminatoires incluent-elles l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre? La diffusion proactive des politiques qui concernent les personnes LGBTQ est-elle une priorité?

Le langage anti LGBTQ est-il réprouvé ou encouragé? Ce type de langage et le harcèlement sont-ils endémiques à votre école? Entendez-vous souvent des mots ou commentaires comme « fif », « tapette », « gouine » ou « t'es gai »? Ou le langage anti LGBTQ est-il rare et condamné?

2

Y a-t-il à l'école une alliance gai-hétéro (AGH) ou un groupe étudiant interpellé par les réalités LGBTQ? Si oui, s'est-on opposé à ce club et les élèves se sentent-ils en sécurité lorsqu'ils assistent à des réunions? Sinon, est-ce le type d'initiative que l'école encouragerait ou réprouverait?

3

Les personnes et les thèmes LGBTQ sont-ils pleinement intégrés aux programmes d'études de l'école et à une variété de matières? Qu'apprenez-vous des réalités LGBTQ aux cours d'éducation à la santé et d'éducation sexuelle? Les personnes et les sujets LGBTQ sont-ils abordés dans d'autres cours comme le français, l'histoire et l'étude des médias? Utilise-t-on un langage inclusif dans toutes les matières, y compris les mathématiques et les sciences, pour que les classes soient des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, inclusifs, respectueux et accueillants pour tous les membres de la communauté scolaire?

4

5

La bibliothèque de l'école possède-t-elle des livres et du matériel à thématique LGBTQ et rédigés par des auteurs LGBTQ? Trouve-t-on dans les classes des livres et du matériel à thématique LGBTQ et écrit par des auteurs LGBTQ?

Le personnel offre-t-il un soutien aux élèves LGBTQ? Les membres du personnel manifestent-ils de la compassion et du respect? Les élèves LGBTQ bénéficient-ils d'aide et de soutien en matière de santé? Y a-t-il de l'information sur les ressources offertes?

6

7

Les programmes athlétiques sont-ils des lieux accueillants pour les élèves LGBTQ ou intergenres? Les programmes athlétiques mettent-ils en pratique l'équité de genre? Les comportements anti LGBTQ sont-ils un problème?

Y a-t-il à l'école une opposition organisée et tenace à l'inclusion des réalités LGBTQ? Par exemple, avez-vous entendu des commentaires selon lesquels l'homosexualité est « une maladie et un péché»? Les adultes ont-ils de la compassion et du respect pour l'inclusion des personnes LGBTQ? Défendent-ils cette inclusion et manifestent-ils un engagement envers la justice sociale?

8

9

Les personnes LGBTQ sont-elles visibles ou invisibles à votre école? Y a-t-il des élèves ou des membres du personnel qui ont des parents, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ? Se sentent-ils en sécurité s'ils dévoilent leur orientation sexuelle et identité de genre, ou celle de leurs proches? Les élèves LGBTQ sont-ils pleinement intégrés à la vie scolaire? Les élèves et autres membres de la communauté scolaire sont-ils traités de façon équitable?

## APERÇU DU CLIMAT À L'ÉCOLE

Adapté du *Gay, Lesbian, and Straight Education Network's Jump-Start Guide*.

# L'ÉCOLE NON INCLUSIVE

1. Les politiques de l'école et de la commission scolaire ne protègent pas les droits des personnes LGBTQ.
2. Le langage anti LGBTQ et le harcèlement sont endémiques.
3. Il n'y a pas d'AGH ou de groupe étudiant inclusif, et on en décourage fortement la mise sur pied.
4. Les programmes d'études ne contiennent pas de thèmes, de personnes ou de sujets LGBTQ, et on n'utilise aucun langage inclusif.
5. On ne trouve pas de livres ou de matériel à thématique LGBTQ ou rédigés par des auteurs LGBTQ.
6. Il n'y a aucun soutien de la part du personnel de l'école, y compris en matière de santé et d'orientation, destiné aux élèves LGBTQ, aux familles et à leurs alliés.
7. Les programmes athlétiques sont inhospitaliers aux élèves LGBTQ ou intergenres.
8. Il y a une opposition organisée et tenace à l'inclusion des personnes LGBTQ.
9. Les personnes LGBTQ sont invisibles et ne se sentent pas en sécurité si elles dévoilent leur orientation sexuelle ou identité de genre; les membres de la communauté scolaire ayant des membres de la famille et des amis LGBTQ ne se sentent pas en sécurité non plus.



## L'ÉCOLE RÉTICENTE



1. Les politiques de non-discrimination de l'école et de la commission scolaire incluent parfois l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.
2. Le langage anti LGBTQ est fréquent dans les corridors et les vestiaires, mais pas dans les classes.
3. La formation d'une AGH ou autre groupe étudiant interpellé par les réalités LGBTQ rencontre de la résistance et, s'il y en a un, les élèves ne s'y sentent pas en sécurité.
4. L'inclusion des personnes LGBTQ dans les programmes d'études se limite à des aspects cliniques dans les cours d'éducation à la santé et d'éducation sexuelle, et on emploie rarement un langage inclusif.
5. L'accès aux livres ou à du matériel à thématique LGBTQ ou rédigés par des auteurs LGBTQ est limité.
6. Le personnel de l'école manifeste de la compassion, mais pas nécessairement du respect, et l'information et le soutien au regard des réalités LGBTQ, dans des domaines comme la santé et l'orientation, ne sont généralement pas accessibles.
7. Les programmes athlétiques se dirigent vers l'équité de genre, mais les comportements anti LGBTQ demeurent un problème.
8. Les adultes ne se sentent pas à l'aise et sont portés à croire qu'il y a un danger à être exposés aux réalités ou aux personnes LGBTQ.
9. Il existe un climat de silence et d'invisibilité à l'égard des personnes LGBTQ provenant d'une attitude selon laquelle le genre et la sexualité ne doivent se discuter qu'en privé.



## L'ÉCOLE PASSIVE

1. Les politiques de non-discrimination de l'école et de la commission scolaire incluent l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et les élèves et les membres de la communauté scolaire en sont informés.
2. Il y a peu de harcèlement intentionnel à l'endroit des élèves LGBTQ ou perçus comme LGBTQ, ou de ceux qui ont des parents, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ.
3. On tolère une AGH ou un autre groupe étudiant interpellé par les réalités LGBTQ, et un noyau d'élèves le fréquente.
4. Les thèmes, les personnes et les réalités LGBTQ sont parfois inclus dans les cours de français, d'histoire et d'éducation à la santé, et on utilise généralement un langage inclusif.
5. On trouve une variété de livres et de matériel à thématique LGBTQ et rédigés par des auteurs LGBTQ.
6. Les membres du personnel de l'école, y compris les enseignants d'éducation à la santé et les conseillers en orientation, ont reçu une formation sur les réalités LGBTQ et peuvent fournir des renseignements et un soutien de manière respectueuse.
7. Les entraîneurs interviennent en cas de comportement anti LGBTQ; les athlètes LGBTQ sont relativement en sécurité, bien qu'ils soient peu visibles.
8. Les adultes sont ouverts à l'inclusion des LGBTQ, mais ne savent pas trop comment s'y prendre.
9. Les personnes LGBTQ sont modérément visibles; on les considère comme « différentes », mais le climat est relativement sûr et respectueux.



## L'ÉCOLE INCLUSIVE



1. Les politiques de l'école et de la commission scolaire protègent et affirment les personnes LGBTQ, et on en assure la diffusion.
2. Le langage et les comportements anti LGBTQ sont rares et ils sont réprimés rapidement et fermement; l'éducation contre les préjugés qui prône un langage respectueux et inclusif prévaut en classe.
3. L'AGH ou autre groupe étudiant interpellé par les réalités LGBTQ est visible, fréquenté régulièrement et tenu pour valide comme tout autre club.
4. Les thèmes, les personnes et les réalités LGBTQ sont pleinement intégrés aux programmes d'études, dans toutes les matières et à toutes les années, et le langage inclusif est toujours utilisé et abordé ouvertement.
5. Des livres et du matériel à thématique LGBTQ et rédigés par des auteurs LGBTQ sont visibles et à la disposition de tous les élèves et membres du personnel de l'école.
6. Les membres du personnel de l'école, y compris les professeurs d'éducation à la santé et les conseillers en orientation, collaborent avec des organismes externes pour fournir sensibilisation, soutien et information aux personnes LGBTQ et aux membres de la communauté scolaire qui ont des parents, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ.
7. L'éducation concernant les préjugés contre les personnes LGBTQ fait partie des programmes athlétiques; les athlètes LGBTQ sont traités sur un pied d'égalité sur le terrain de jeux et à l'extérieur de celui-ci.
8. Les adultes priorisent l'inclusion des LGBTQ dans leur engagement envers la justice sociale.
9. Les personnes LGBTQ et celles qui ont des amis ou des membres de la famille LGBTQ sont visibles et pleinement intégrées à la vie scolaire; il y a un haut degré d'acceptation des personnes LGBTQ.

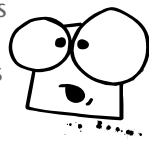
Adapté de *Gay, Lesbian, and Straight Education Network's Jump-Start Guide*. Ce document et d'autres outils pour AGH se trouvent à <http://www.glsen.org/cgi-bin/iowa/all/library/record/2226.html?state=tools&type=student>. [En anglais]

Adapté d'un document de TEACH, *Teens Educating And Confronting Homophobia* [Des adolescents se prononcent contre l'homophobie].

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).

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 enjeux 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 alliance 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.

Des adultes au sein de la communauté scolaire élargie ont leurs propres craintes et préoccupations. Il importe de répondre à leurs questions de manière à respecter la diversité des opinions et des valeurs des adultes, à parler favorablement des familles GLBTTQ et à refléter notre rôle de pourvoyeur d'espaces sûrs et protégés pour tous les enfants.



### **MON ENFANT SERA AMENÉ À DEVENIR GAI OU TRANS.**

Reconnaître les familles GLBTTQ et s'amuser avec des enfants de familles GLBTTQ ne modifieront pas la sexualité ou l'identité de genre de votre enfant de quelque manière que ce soit.

### **MON ENFANT APPRENDRA DES VALEURS AVEC LESQUELLES JE SUIS EN DÉSACCORD.**

Votre enfant apprendra des valeurs comme le soutien et le respect d'autrui, la sécurité et la paix pour tous – lesquelles sont compatibles avec vos valeurs fondamentales.

### **MON FILS VA DEVENIR UNE « TAPETTE ». / MA FILLE VA DEVENIR UN « GARÇON MANQUÉ ».**

Vos enfants vont devenir ce qu'ils sont destinés à être, peu importe leur exposition à des amis dont les parents sont peut-être GLBTTQ. Il se peut que cette exposition les aide à devenir des adultes ouverts d'esprit qui ont une vision du monde élargie et inclusive.



## LA FAMILLE « TRADITIONNELLE » SERA DÉVALORISÉE.

La famille « traditionnelle » est une structure familiale parmi d'autres. Les familles sont issues de relations fondées sur l'amour. Nombre de familles se composent de parents seuls par suite d'un divorce ou du décès d'un conjoint, ou par choix; d'autres comptent sur le soutien de grands-parents, de tantes et d'oncles ou de parents adoptifs. D'autres encore sont des familles recomposées, formées d'enfants issus d'autres relations. Certaines familles sont dirigées par des parents LGBTTTQ. Bref, toutes les familles méritent d'être valorisées, appuyées et respectées sans que cela ne menace un type de famille en particulier.

Extrait d'*Une boîte à outils à l'intention des éducateurs et fournisseurs de service de garde* de Le tour de l'arc-en-ciel. Le tour de l'arc-en-ciel est un programme de Family Services / Services à la famille Ottawa. Ce document se trouve à <http://familyservicesottawa.org/wp-content/uploads/2012/02/Rainbow-Report-TeachersFR.pdf>



Photo courtoisie de Damien D

*Brian Burke*

Date de naissance : 30 juin 1955

Brian Burke est l'ancien président-directeur général des Maple Leafs de Toronto. Il a appuyé publiquement son fils défunt, Brendan – administrateur étudiant et adjoint des services vidéo des RedHawks, première équipe de hockey de l'Association athlétique collégiale nationale – lorsque celui-ci a dévoilé son homosexualité en 2009. Il s'est joint au défilé de la fierté de en 2010 avec PFLAG à la mémoire de son fils.

Burke a aussi prononcé une allocution émouvante dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai 2010, lors du lancement de *MonAGH.ca*, site Web national d'Égale de l'éducation inclusive et des écoles sécuritaires pour les personnes LGBTQ.



*Joy Kogawa*

Date de naissance : 6 juin 1935

Joy Kogawa (née Nakayama) est une auteure et poète primée membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de la Colombie-Britannique, et titulaire de nombreux diplômes honorifiques pour son œuvre et son militantisme communautaire. Son œuvre la plus célèbre, *Obasan* (1981), raconte l'horrible tragédie de l'internement de Japonais au Canada durant la Deuxième Guerre mondiale. Comme membre honoraire du conseil consultatif du Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, Mme Kogawa est l'une des Canadiennes notables qui appuient le travail d'Égale pour faire des écoles canadiennes des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, inclusifs, respectueux et accueillants pour tous les membres de la collectivité.



## Cyndi Lauper

Date de naissance : 22 juin 1953

Cyndi Lauper est une artiste de renommée internationale qui a vendu plus de 25 millions de disques à l'échelle mondiale. Se décrivant comme une « défenseure indéfectible » des droits des personnes LGBTQ, elle a organisé la tournée True Colors, qui réunissait Erasure, les B-52s, les Indigo Girls, Debbie Harry ainsi que Joan Jett & the Blackhearts pour sensibiliser à la cause des communautés *queer*. Cyndi Lauper est aussi présidente honoraire de la résidence True Colors, foyer permanent, accueillant et sécuritaire pour d'anciens jeunes LGBTQ itinérants de la ville de New York. Plus récemment, elle a mis sur pied la campagne Web *Give a Damn* afin d'attirer l'attention sur la persistance des inégalités fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité et l'expression de genre.

# POURQUOI DEVENIR UN ALLIÉ?



Il y a bien des raisons de devenir un allié! L'une d'entre elles est d'aider à créer des lieux sûrs pour tous à l'école ou au milieu de travail. La première enquête nationale d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes révèle ce qui suit.

- Les deux tiers des élèves lesbiennes, gais, bissexuels, trans, bispirituels, *queer* et en questionnement (LGBTQ) ne se sentent pas en sécurité à l'école.
- Plus des deux tiers (70,4 %) de tous les élèves entendent quotidiennement des expressions homophobes comme « t'es gai » à l'école.
- 51 % des élèves LGBTQ ont souffert de harcèlement verbal, et 21 % ont subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur orientation sexuelle.
- Presque les trois quarts (74 %) des jeunes trans ont souffert de harcèlement verbal à cause de leur expression du genre et plus du tiers (37 %) ont subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur genre.
- 45 % des jeunes ayant des parents LGBTQ ont souffert de harcèlement sexuel à l'école; plus du quart ont subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de l'orientation sexuelle de leurs parents (27 %) et de leur propre orientation sexuelle ou identité de genre perçue (27 %).
- Presque la moitié (48 %) des jeunes de couleur, LGBTQ et hétérosexuels indiquent ne pas connaître d'enseignants ou de membres du personnel de l'école qui sont solidaires des élèves LGBTQ; seulement la moitié (53 %) se sentiraient très à l'aise d'aborder les réalités LGBTQ, même avec un ami intime.



Le rapport de l'enquête d'Égale sur le climat à l'école *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia* révèle ce qui suit.

« 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'attachement 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. »

Plus de la moitié des élèves LGBTQ, contre le cinquième des élèves hétérosexuels, indiquent ne pas se sentir acceptés à l'école.

Renseignements à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>.



## COMMENT DEVENIR UN ALLIÉ?

### ➔ Examinez vos propres préjugés

- Posez-vous des questions. Suis-je mal à l'aise en compagnie de personnes LGBTQ? Dois-je en savoir davantage sur l'hétérosexisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie et l'intersectionnalité? Comment obtenir de l'information, de l'aide, du soutien ou des conseils pour vaincre mes préjugés?

Ai-je tendance à tenir pour acquis que les personnes que je rencontre **ne sont pas** LGBTQ?

### ➔ Éduquez-vous!

- Lisez. Il n'y a aucun manuel LGBTQ universel qui explique tout et qui s'applique à tous les contextes et points de vue, mais vous trouverez nombre d'ouvrages de fiction et de non-fiction, selon vos goûts et intérêts.



vous pouvez commencer votre recherche à <http://mygsa.com/educators/books> et jeter un coup d'œil aux trousseaux d'outils d'Égale sur l'équité et l'éducation inclusive, que vous pouvez télécharger à partir du site [Web MonAGH.ca](http://Web.MonAGH.ca).

- Posez des questions. Ne craignez pas d'admettre que vous ne connaissez ou ne comprenez pas certaines choses, mais n'oubliez pas d'avoir de la compassion. Rappelez-vous aussi que l'opinion ou le point de vue d'une personne ne représente pas ceux des communautés LGBTQ dans leur ensemble. (Les vôtres sont-ils ceux de toutes les personnes hétérosexuelles?)

### ➔ Prêtez attention à la discrimination et au harcèlement, et prononcez-vous!

Si vous entendez une personne utiliser un langage méprisant sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou expression de genre, parlez-lui de discrimination et de harcèlement, demandez-lui pourquoi elle utilise ces mots, si elle en connaît même le sens et si elle sait qu'ils sont abusifs.

Utilisez un langage et des mots neutres et inclusifs comme gens, personne, personnel, clientèle, monde, couple, partenaire, responsable, etc., qui ne présument pas la sexualité ou le genre.



Abstenez-vous de rire lorsque vous entendez des « blagues » offensantes sur l'orientation sexuelle ou l'identité ou expression du genre. Si c'est sécuritaire de le faire, exprimez votre désaccord face à ces « blagues » lorsqu'elles sont racontées.



**QUE VOUS LE SACHIEZ OU NON** — il se peut même que ces personnes ne le sachent pas encore! – il y a probablement des personnes LGBTQ ou qui ont des parents ou autres membres de la famille LGBTQ à l'école ou au travail qui vous seront reconnaissants de votre appui implicite.



### Acceptez et appuyez activement

Participez à l'AGH de l'école ou démarrez-en une s'il n'y en a pas!  
<http://MyGSA.ca/GSAGuide>



Devenez bénévole pour un organisme de défense des droits des personnes LGBTQ! <http://MyGSA.ca/Support>

Prenez part à une semaine des alliés ou créez-en une si l'école ne le fait pas! <http://MyGSA.ca/Campaigns>

Faites une recherche pour savoir si les politiques de l'école, de la commission scolaire ou du lieu de travail mentionnent explicitement l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. Si vous n'en trouvez pas, travaillez à modifier ces politiques!  
<http://MyGSA.ca/SchoolBoardPolicies>



### Faites savoir que vous êtes un allié!

Mentionnez vos amis et membres de votre famille qui sont LGBTQ, si vous en avez... mais seulement s'ils sont sortis du placard! En classe et dans les conversations, abordez les questions, activités et actualités LGBTQ sous un angle positif.

Consultez les actualités sur MonAGH!



Si le fait de dévoiler que vous êtes un allié vous rend mal à l'aise de quelque manière que ce soit, rappelez-vous que les personnes LGBTQ qui dévoilent leur orientation sexuelle ou identité de genre doivent sortir du placard chaque fois qu'elles rencontrent de nouvelles personnes. Imaginez comment elles se sentent! Mais savoir qu'on est dans un milieu accueillant et inclusif, ou à tout le moins en compagnie d'un allié, fait toute la différence!

**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 n'est pas bloqué à votre école. Le cas échéant, demandez à la direction de modifier les réglages. Si MonAGH 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).

Présentée par Joey Wright  
Soumise au Greater Essex County District School Board



### Énoncé de mission

L'alliance gai-hétéro est une organisation axée sur le leadership jeunesse et vouée à l'éducation, à la défense des droits de la personne et à la dignité humaine des jeunes gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres et en questionnement, au développement de relations positives et à la sensibilisation. Les objectifs du groupe sont les suivants.

1. Avoir un effet favorable sur le rendement scolaire, les relations à l'école, sociales et familiales, le degré de tolérance pour l'orientation sexuelle, le sentiment de sécurité physique, les attitudes des élèves et des enseignants, la capacité perçue de contribuer à la société ainsi qu'un sentiment accru d'attachement à la communauté scolaire.
2. Forger des alliances et des relations positives entre les élèves gais et hétéros afin de combattre l'homophobie, l'isolement, la marginalisation, la violence et l'exclusion dans la communauté.
3. Promouvoir l'acceptation, le respect et la tolérance de tous, peu importe l'origine raciale, la situation socioéconomique, le genre, la religion ou l'orientation sexuelle.
4. Sensibiliser et promouvoir l'éducation au sujet de l'homophobie et autres formes d'oppression.
5. Fournir un soutien et des ressources aux élèves qui en ont besoin.





## Qu'est-ce qu'une alliance gai-hétéro?

L'AGH est un groupe d'initiative étudiante qui fournit un lieu sûr à tous les élèves pour se réunir et se renseigner sur l'éventail des orientations, s'entraider et collaborer à mettre un terme à l'homophobie, et sensibiliser la population et promouvoir l'égalité de tous les être humains. En plus d'être un groupe de soutien, l'AGH s'efforce de renseigner la collectivité et les alentours sur divers enjeux concernant les genres et l'égalité.



## Pourquoi les écoles doivent-elles mettre sur pied des AGH, sur demande?

J'estime qu'il faut mettre sur pied une AGH pour bien des raisons, mais surtout à des fins d'éducation. Il existe d'autres motifs comme la responsabilisation et l'éducation de la communauté scolaire, la défense de politiques de justice et d'égalité visant à protéger les jeunes contre le harcèlement et la violence, et l'organisation de coalitions avec d'autres groupes et clubs scolaires sans égard à l'identité pour lutter contre toutes les formes d'oppression. Nous, les jeunes, avons le pouvoir de mener la lutte contre l'homophobie, de transformer notre milieu en havre de paix et de sécurité, et de changer la vie d'un grand nombre de personnes. La recherche révèle que l'homophobie nuit au développement sain des jeunes, particulièrement ceux qui sont aux prises avec leur orientation sexuelle. L'école compte parmi les lieux où les jeunes gais et lesbiennes ressentent les effets de l'homophobie.

(suite)

Présentée par Joey Wright



**Les jeunes du Canada ont bien besoin de ressources et de soutien accrus au sein de leurs établissements d'enseignement pour en faire des milieux d'apprentissage sécuritaires et inclusifs.**

Comme le démontrent les résultats de la première enquête nationale d'Égale Canada sur l'homophobie et la transphobie dans les écoles canadiennes, les jeunes LGBTQ (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, en questionnement) ont désespérément besoin de ressources et de soutien accrus dans les établissements d'enseignement pour en faire des milieux d'apprentissage sécuritaires et inclusifs. Cela semble être le cas : selon presque 1 700 participants de toutes les provinces et de tous les territoires, parmi les élèves qui se reconnaissent LGBTQ, 60 % ont souffert de harcèlement verbal, et plus du quart, de harcèlement physique à cause de leur orientation sexuelle. En outre, les trois quarts ne se sentent pas en sécurité à l'école. On ne peut plus fermer les yeux sur ces résultats troublants, et la mise sur pied d'une AGH pourrait renverser la vapeur.

### **En quoi s'agira-t-il d'un groupe éducatif?**

Tout au long de l'année, nous recueillerons des ressources et des méthodes de recherche sur la façon de renseigner non seulement les élèves mais aussi les enseignants du collège de Walkerville. Bien des élèves ne connaissent pas les effets de la brutalité contre les gais sur la vie des personnes de leur entourage. Des termes comme *faggot* [fif] et *dyke* [gouine] sont entendus quotidiennement dans les corridors de Walkerville. En fermant les yeux sur ce type de comportement discriminatoire à l'école, encourage, consciemment ou inconsciemment, le harcèlement. Il doit y avoir des moyens d'empêcher ce type d'intimidation à l'endroit des élèves gais, lesbiennes, en questionnement, bisexuels, transgenres ou hétéros.

## Témoignage direct

Il est difficile d'être la personne qui se tient debout et qui provoque le changement. C'est encore plus difficile pour une adolescente. Être ce changement peut être l'expérience la plus terrifiante qui soit. Mais à travers les luttes et les expériences de la vie, on finit par se trouver et par avancer malgré tout.

En dixième année, j'ai essayé de fonder une alliance gai-hétéro (AGH) à mon école secondaire. Mon conseiller en orientation m'a informé que selon la politique de la division scolaire, le groupe ne pouvait pas faire de publicité sous forme d'affiches ou d'annonces. Cela m'a contrariée, mais j'ai décidé d'aller de l'avant et espérait changer les choses. J'ai travaillé fort pour annoncer mon projet, mais rien ne semblait fonctionner. J'étais tellement découragée que j'ai dissous le groupe. J'ai éprouvé un sentiment d'échec et eu l'impression de manquer d'inspiration.

En 11<sup>e</sup> année, j'ai été inspirée par le projet de loi 18 concernant l'intimidation dans les écoles du Manitoba. En vertu de ce projet de loi, les écoles financées par l'État devaient permettre la création d'alliances gai-hétéro. J'avais enfin l'impression qu'on m'écoutait et espérais mettre de nouveau sur pied une AGH. Mais l'administration m'a rappelé encore une fois que la commission scolaire interdisait à une AGH de faire de la publicité. Cette fois, je me suis dit que ça suffisait et que je n'allais pas reculer. J'ai avisé les médias de la situation, indiquant par le fait même à la division scolaire qu'il fallait me prendre au sérieux.

J'ai fini par rencontrer le conseil de la division scolaire pour convaincre les membres de modifier la politique interdisant à une AGH de faire de la publicité. On m'a accordé dix minutes. À

vrai dire, l'expérience m'a donné le frisson. Je me suis trouvée en face de 14 personnes chargées d'administrer la division scolaire dans son ensemble. C'était franchement intimidant. Le lendemain, la directrice de l'école m'a informée que j'avais réussi à convaincre le conseil et que désormais, une AGH pouvait faire de la publicité comme tout autre groupe étudiant. Avant la rencontre avec la directrice, j'avais un nœud dans l'estomac. J'attendais la réponse avec nervosité. Lorsqu'on m'a dit oui, je ne savais pas quoi répondre ou comment réagir. Je n'en revenais tout simplement pas.

Je me souviens seulement qu'en sortant du bureau de la division, j'ai brandi un poing dans les airs et me suis dirigée vers ma voiture. J'avais gagné. J'ai mis un certain temps à digérer tout ça. Jamais je n'aurais cru être la personne capable de provoquer un changement si important. Surtout que j'avais seulement 17 ans à l'époque. Ma vie a tellement changé depuis. Et je suis reconnaissante de tout le soutien que j'ai obtenu, de tout le monde que j'ai rencontré et des leçons que j'ai apprises. J'ai surtout appris qu'on pouvait changer les choses en y mettant de l'effort. Si on laisse tomber ses insécurités, qu'on ne prête pas attention à la négativité et qu'on lutte pour ses convictions, tout est possible.

– Élève du Manitoba



## Témoignage direct

À bien des égards, j'ai une adolescence normale : je lis beaucoup, sors avec mes amis, joue à des jeux vidéo et cherche l'amour. Je n'ai rien de remarquable et ne suis pas la mode. Je ne porte ni jeans serrés ni chaussures de sport aux couleurs vives. Je préfère les pantalons décontractés et les chaussures noires. Je n'ai ni chemise ni tee-shirt à l'effigie d'un groupe ou d'un personnage. Je suis un gars bien ordinaire, certains diraient « plate ».

Mais si je vous confiais que je suis gai!

Est-ce que votre opinion changerait? Me verriez-vous différemment? Commenceriez-vous à analyser ma démarche, essaieriez-vous de déceler quelque déhanchement ou mouvement des poignets suspect? Me demanderiez-vous : « Es-tu certain? » ou (comme mes parents) : « Dis-moi que ce n'est pas vrai! »

J'ai été confus et en colère pendant des années. Pour être franc, je le suis encore. Mes parents ont bien essayé de me convaincre que ce n'était qu'une phase, que c'était dans ma tête. Mon père m'a parlé de sa propre crise de sexualité tandis qu'il était au secondaire, et ma mère, des « becs » qu'elle avait une fois échangés avec sa sœur pour s'exercer. Cela n'a rien changé – pas plus que leur attitude suffisante qui sous-entendait « je sais très bien ce qui se passe et ce qui va t'arriver ».

Pendant des années par la suite, lorsque j'étais attiré par une jolie fille (je suis attiré par les deux sexes, bien que je préfère les garçons), je me demandais si le débat était clos, si la charade était terminée et si j'étais sur le point de découvrir ma véritable sexualité : hétéro. Je me faisais habituellement du mauvais sang pendant le jour, mais la nuit, je ne pensais qu'aux garçons.

Après avoir indiqué à mes parents maintes et maintes fois que je préférais les hommes, ils ont fini par se faire à l'idée. Le sujet les rend mal à l'aise à ce jour et c'est encore quelque chose qui leur échappe. Mais ils ne m'ont pas mis à la porte, ne me détestent pas et n'essaieraient jamais de me changer de force. À bien des égards, je sais que je suis plus chanceux que bien des gens.

Depuis ma sortie du placard, de nombreuses occasions intéressantes se sont présentées. J'ai participé à la création d'une AGH, j'ai pris la parole à une conférence et participé à d'autres. J'ai fait de nouvelles connaissances et rencontré d'autres personnes LGBTQ que je n'espérais pas rencontrer avant d'aller à l'université. J'ai eu de la chance et je suis convaincu que les choses iront en s'améliorant.

À présent que je vous ai raconté mon histoire, vous vous demandez probablement : quelle est la morale de tout ça? Je crois que cela illustre que nous, personnes LGBTQ, sommes partout. Nous sommes de toutes les couleurs, de toutes les religions et de toutes les nations. Souvent, nous n'avons pas l'air différent — alors veuillez peser vos mots. Vous ne saurez jamais si vous avez profondément blessé la personne qui rit de votre blague de « tapette ». Dieu sait que cela m'est arrivé plus d'une fois.

– Élève du Manitoba

## L'AGH rend l'école secondaire supportable

Par Sara Kenny, Alliance gai-hétéro du Collège Garden City

L'école secondaire est emmerdante. Ayant été élevée par un enseignant du secondaire, je savais cela depuis longtemps. L'école secondaire est l'endroit où les personnalités s'affrontent, où le visage devient un terrain fertile aux volcans et où chaque personne de son entourage passe de l'enfance à la réalité. Je savais à quoi m'attendre dès le premier jour de la 9<sup>e</sup> année.

Je n'y avais jamais réfléchi plus que cela. L'école secondaire était le lieu où je devrais me métamorphoser en adulte à la vue de tous, rien de plus. Tout ce que je devais faire, c'était me tenir tranquille et me rendre de l'autre côté saine et sauve. Me retenir de trembler en entendant « c'est tellement gai » dans les corridors prenait aussi beaucoup de place dans ma vie.

Il y a trois ans, j'ai entendu une annonce concernant la toute première alliance gai-hétéro (AGH) de l'école secondaire Garden City. On fournissait un goûter à tous les participants. Bouffe gratuite et espace sécuritaire? Bien sûr, j'y suis allée. Il m'a fallu du temps pour entrer dans le jeu, mais c'est en faisant partie du groupe que je me suis rendue compte d'une chose : je n'étais pas obligée de trouver l'école aussi emmerdante que ça et pouvais contribuer à améliorer les choses. Une révélation, je sais!

C'est ce que j'ai alors décidé de faire, et depuis, j'ai saisi toutes les occasions possibles. Ventes de pâtisseries? Bien entendu, je vendais de délicieux brownies. Confection de rubans arc-en-ciel? Pas de problème! Opposition au projet de loi 18? Devinez qui recueillait des signatures? Même si la participation aux réunions hebdomadaires laissait parfois à désirer, j'ai vu un grand nombre d'alliés sortir de nulle part pour nous aider et manifester leur soutien dans toutes sortes d'occasions. Des enseignants ont posé des autocollants d'espace sécuritaire dans leurs fenêtres, et j'entends de moins en moins « c'est tellement gai » et autres insultes homophobes. Ou je suis moins cynique, ou la présence d'une AGH a permis de se débarrasser d'une bonne partie de cette haine. Je parie pour la deuxième raison.

Alors oui, je crois toujours que le secondaire est emmerdant, mais je crois aussi qu'il peut l'être bien moins si on le veut.

Publié dans *Outwords*, mai 2013  
<http://www.outwords.ca/content/gsa-makes-high-school-tolerable>



## RESPECTEZ TOUTES LES POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES DE L'ÉCOLE ET DE LA DIVISION SCOLAIRE

Mettez sur pied une AGH comme tout autre groupe ou club. Suivez les lignes directrices ou politiques de la commission scolaire ou de l'école. Il se peut que vous ayez besoin de l'autorisation d'un administrateur ou d'un enseignant. Il pourrait aussi être utile d'obtenir l'aide d'autres élèves

Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 relativement aux écoles sûres et inclusives obligent les commissions scolaires à élaborer une politique de respect de la diversité humaine et à la mettre en œuvre dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique doit promouvoir l'acceptation et le respect d'autrui dans un milieu scolaire sûr, accueillant et inclusif. En élaborant une politique de respect de la diversité humaine, la commission scolaire doit dûment tenir compte des principes énoncés dans le Code des droits de la personne. Pour en savoir davantage, allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>

Dans le *Code des droits de la personne du Manitoba*, les motifs de discrimination illicite incluent l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Pour en savoir davantage, allez à <http://www.manitobahumanrights.ca/index.fr.html>

Certaines commissions provinciales des droits de la personne ont des politiques précises relativement à la discrimination et au harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Un exemple se trouve à



<http://www.ohrc.on.ca/fr>



**SI VOUS NE TROUVEZ PAS LA POLITIQUE** de diversité, d'équité et d'éducation inclusive de votre DIVISION scolaire sur le site Web de celle-ci, demandez-en une copie à la direction de l'école.



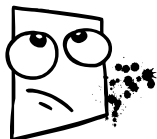
### TROUVEZ UN MENTOR MEMBRE DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE

Même si votre école n'exige pas que les clubs aient un mentor membre du personnel, il s'avérera probablement utile d'en avoir un. Trouvez un enseignant ou un membre du personnel qui, selon vous, sera solidaire et un bon allié de votre groupe. Si possible, tâchez d'inclure des conseillers LGBTQ et non LGBTQ.



### ADRESSEZ-VOUS À LA DIRECTION DE L'ÉCOLE

Encouragez la direction de l'école à devenir alliée, même si rien ne vous oblige à l'associer à la mise sur pied de votre groupe. Cela peut favoriser la validation de votre AGH comme membre à part entière de l'école et vous simplifier la vie au moment de planifier des activités spéciales ou d'inviter des conférenciers aux assemblées de l'école. La direction peut servir de lien efficace entre les élèves, les enseignants, les parents, la collectivité et les représentants de la commission ou du district scolaire. Il peut aussi s'avérer utile de fournir à la direction des détails sur les AGH ou sur votre groupe.



**SI VOUS CROYEZ QUE LA DIRECTION DE L'ÉCOLE**  
ne vous appuiera pas, examinez au préalable les statistiques et  
l'information sur les politiques de la section 1, évaluez le climat à l'école.



## 5 INFORMEZ LES CONSEILLERS EN ORIENTATION, LES TRAVAILLEURS SOCIAUX, LES BIBLIOTHÉCAIRES ET AUTRES PERSONNES-RESSOURCES

Il se peut que le personnel de l'école connaisse des élèves intéressés à assister aux réunions et susceptibles d'intéresser d'autres participants. La participation de membres du personnel a d'autres avantages : ils ont peut-être des connaissances professionnelles et des ressources utiles pour votre groupe, et pourront même animer des discussions et des réunions.



## 6 TROUVEZ UN LIEU DE RÉUNIONS

Réunissez-vous dans un lieu sûr et confortable, et relativement privé. Il se peut que certains élèves hésitent à assister à une réunion d'AGH par crainte d'être harcelés ou qu'on présume leur sexualité ou identité de genre. Rappelez-vous que la sécurité et la confidentialité doivent toujours constituer une priorité.



## ÉTABLISSEZ UN PLAN ET DES LIGNES DIRECTRICES

Fixez les heures de réunion qui conviennent le mieux aux participants. Déterminez si les rencontres de l'AGH seront hebdomadaires, aux deux semaines ou mensuelles. Il est toujours utile d'établir des règles ou des normes pour tous les membres de l'AGH, et de définir des principes directeurs préliminaires.

Consultez la section **Gérer une réunion d'AGH – Formes et idées** (page 36).



- Quels outils ou fournitures seront nécessaires (papier, stylos, films, etc.)?
- Quelles règles de base permettront de réaffirmer des comportements responsables et respectueux?
- La réunion sera-t-elle formelle ou informelle (places, parole à tour de rôle, etc.)?

Faites de votre salle de réunions un lieu sûr et élaborer un énoncé de mission. Définissez la nature et le but de l'AGH en fonction des besoins de votre école (offrir du soutien, fournir un espace sécuritaire, accroître la visibilité et la sensibilisation, réaliser des changements en éducation ou sociaux). Trouvez des idées sur des activités et des sujets de discussion futurs.



Pour de l'aide et des suggestions, consultez *Exemple de protocole d'espace sûr*, de *Supporting Our Youth* (page 41), et *Activités brise-glace*, du *Gay, Lesbian, and Straight Education Network's Jump-Start Guide* (page 42), et la section 10, *Activités*.



Il y a bien des façons d'animer une réunion. Vos réunions d'AGH peuvent être formelles (comme la structure d'une classe) ou informelle (assis en cercle). Elles peuvent être très structurées et planifiées ou spontanées et ouvertes au changement, etc. Il est conseillé d'obtenir l'opinion de tous les membres de l'AGH sur la structure et les principes directeurs de la réunion. Un questionnaire accompagné d'une discussion libre à la première séance permettra de déterminer le déroulement des réunions subséquentes. Voici quelques conseils.



### Structure formelle

- On lève la main pour demander la parole (une personne à la fois et aucune interruption).
- Les participants se présentent à tour de rôle (noms et un ou deux renseignements à leur sujet).
- Un élève agit comme animateur; il a la parole la majorité du temps et oriente la conversation et les questions.
- L'horaire est structuré et chronométré (réunion d'une heure incluant 15 minutes pour les présentations et l'ordre du jour, 15 minutes de discussion sur un sujet donné, 15 minutes de jeu, etc.).
- Prise des présences.
- Diverses tâches sont attribuées aux membres pour la prochaine réunion (p. ex., une personne est chargée d'apporter un film LGBTQ de son choix et une autre d'apporter des grignotines).
- Procès-verbal et documentation des points abordés ou de ce qui a été accompli.



## Procès-verbal

Le procès-verbal est la preuve écrite d'une réunion, et l'AGH peut charger une personne de le dresser. Il peut s'agir de la même personne à toutes les réunions ou d'une personne différente à chaque fois. L'AGH peut décider de faire un enregistrement sonore de la réunion, auquel tous les participants devront consentir, ou quelqu'un peut consigner le procès-verbal par écrit ou le taper. Rappelez-vous que les procès-verbaux ne contiennent que les faits saillants ou un résumé, et qu'il n'est pas nécessaire qu'ils soient longs. Le procès-verbal de la réunion peut inclure les éléments suivants :

- la date, l'heure et le lieu de la réunion;
- la liste de présences;
- l'ordre du jour (ce que l'AGH désire accomplir);
- la liste des enjeux que l'AGH désire aborder (p. ex., un échange houleux de la réunion précédente; comment combattre l'homophobie, la transphobie, la biphobie et l'hétérosexisme à l'école, etc.);
- tout événement ou discussion qui revêt de l'importance aux yeux des membres de l'AGH;
- les décisions qui ont été prises (p. ex., les règles du groupe, les activités futures, etc.);
- l'heure de levée de la réunion.



**L'AGH peut décider de faire un enregistrement sonore de la réunion, auquel tous les participants devront consentir.**

### Exemple de procès-verbal

Procès-verbal de la réunion de l'AGH de l'école secondaire Égale  
(4 février 2011)  
(15 h, bibliothèque de l'école)

#### MEMBRES

Présents : Rita Bhattacharia, John White Bear, Émilie Roux, Douglas Smith, Elizabeth Drucker, Jen Kyumoto, Marc Porter, Jasmine Chan, Frédérick Savard, Geneva Peschka et Sayid Alizadeh

#### AUTRES PERSONNES PRÉSENTES

Bibliothécaire : Sheila Jackson  
Conseiller en orientation : M. Touhy

#### ORDRE DU JOUR

- Amorce (événements récents, comment va tout le monde, etc.)
- Film : *Meilleur que le chocolat*
- Discussion : transphobie, questions propres à la réalité trans, toilettes neutres

#### COMPTE RENDU

- John et Elizabeth abordent l'idée d'une vente de pâtisseries pour recueillir des fonds dans le but d'avoir plus de littérature LGBTQ dans la bibliothèque de l'école; le groupe trouve l'idée excellente.
- Rita exprime son inquiétude à propos du vandalisme des affiches de l'AGH; on suggère à chacun de réfléchir à la question et on reviendra sur le sujet à la prochaine réunion.
- Projection du film.
- Discussion après la projection; tous les membres ont aimé le film; Jen mentionne qu'elle veut en savoir plus sur les personnes trans et leurs expériences de vie; Sayid recommande de parcourir YouTube pour trouver des vidéos personnelles réalisées par femmes ou des hommes trans au sujet de leurs expériences.
- Discussion de groupe sur l'ordre du jour de la prochaine réunion; Douglas désire aborder la question des toilettes neutres à l'école; Sheila indique qu'elle peut dresser une liste des livres LGBTQ pour les membres du groupe; le groupe décide d'organiser un atelier de création d'affiches à la prochaine réunion pour installer celles-ci un peu partout dans l'école.
- La séance est levée à 17 h 30.
- Procès-verbal soumis par Bhata Bhattacharia.

## Structure informelle

Les participants s'assoient en cercle ou de manière à créer l'impression qu'il n'y a aucune hiérarchie.

Chacun prend la parole à tour de rôle (p. ex., sens horaire) ou on emploie un bâton d'orateur (qui circule et qui donne la parole à la personne qui le tient; seule cette personne a la parole) ou on privilégie un dialogue ouvert (chacun respecte le droit de parole d'autrui).

Trouvez des activités brise-glace amusantes pour se présenter et apprendre à se connaître (consultez les exemples à la page 42);

Il n'est pas nécessaire d'avoir un animateur; c'est l'ensemble ou la majorité des participants qui décide du déroulement de la réunion (p. ex., il peut y avoir divers activités planifiées et l'ordre dans lequel elles seront abordées peut être décidé en groupe; les participants peuvent opter pour un dialogue ouvert sur une question ou répartir les activités et les tâches à leur guise en petits groupes);

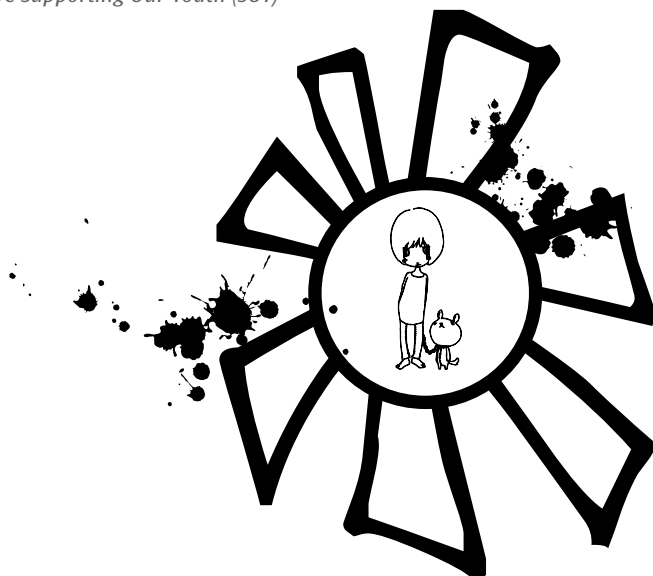
*quiconque peut faire valoir une règle ou une norme et voir si tous les membres s'entendent.*

## Autres points à envisager

- Il est important d'obtenir les vues des membres du groupe non seulement à la première réunion, mais à toutes les réunions. Utilisez une boîte de suggestions ou ayez des discussions hebdomadaires ou mensuelles « pour faire le point ».
- Il importe de n'oublier aucun membre du groupe. La tâche peut s'avérer difficile parce que tous ont des activités et des intérêts différents. Il vaut mieux ne pas se limiter (p. ex., n'aborder que les questions qui intéressent les gais et les lesbiennes, sans mentionner les enjeux propres aux personnes trans, en questionnement, bisexuelles ou bispirituelles).
- Rappelez-vous que certaines personnes auront de la difficulté à s'exprimer ou à aborder certains sujets au début. Il vaut alors peut-être mieux éviter les enjeux controversés ou délicats pour commencer et attendre que les membres du groupe se connaissent mieux et se sentent à l'aise au sein du groupe.
- Il peut être très utile de passer en revue à la fin de la réunion les points discutés. Réitérer les sujets peut être particulièrement utile en cas de différend, si des sujets sensibles sont abordés ou que des membres ont des questions au sujet de certains enjeux.

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. Par respect pour les autres membres du groupe, l'on s'attend à ce que les manifestations publiques d'affection soient brèves et respectueuses. Cela exclut toute forme d'exhibitionnisme. Il est strictement interdit aux participants adultes d'avoir des relations amoureuses ou sexuelles avec des jeunes.


– De *Supporting Our Youth (SOY)*



*De Gay, Lesbian, and Straight Education Network's Jump-Start Guide*

### Terrain d'entente

Source : Kerry Ashworth



Les élèves et les conseillers pédagogiques forment un cercle. Une personne déclare « J'ai une jeune sœur » ou autre énoncé vrai dans son cas. Les personnes pour qui l'énoncé est également vrai se placent au centre du cercle, et les autres restent en périphérie. Vous pouvez décider de ne pas aller au centre. Le jeu soulève souvent des enjeux personnels et importants que certains élèves ne veulent peut-être pas aborder dans un cadre formel. Cela permet à chacun de reconnaître ses différences et similitudes.

### Stéréotypes genrés

Tracez une silhouette dite masculine et une silhouette dite féminine sur du papier à dessiner, puis faites un exercice libre où chaque personne écrit autant de stéréotypes genrés que possible sur les silhouettes appropriées (p. ex., « les gars sont bons en math » sur la tête de la silhouette masculine). De là, la discussion peut porter sur la façon dont les traits et les stéréotypes genrés sont liés aux perceptions à l'égard des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenre, et comment celles-ci limitent nos possibilités, peu importe l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. On peut aussi faire l'exercice à l'aide des stéréotypes des personnes LGBTQ, pour permettre de reconnaître que chacun d'entre nous possède des traits différents qui ne définissent ni l'orientation sexuelle ni l'identité de genre.

## Cercles concentriques

Source : Jason Fleetwood-Boldt

Cet exercice sert à ouvrir le dialogue. Il faut un nombre pair de personnes et un minimum de six à huit participants. Il est plus efficace avec 20 personnes ou plus. La première personne est 1, la deuxième, 2, la troisième, 1, et ainsi de suite. Demandez aux personnes 1 de former un cercle intérieur, et aux 2, un cercle extérieur. Les participants du cercle intérieur doivent se tourner vers l'extérieur, et ceux du cercle extérieur, vers l'intérieur, de sorte que chaque personne d'un cercle fait face à un partenaire de l'autre. L'animateur indique qu'il posera une question, que les personnes du cercle extérieur discuteront pendant une minute tandis que celles du cercle intérieur écouteront. S'il s'agit d'un groupe où personne ne se connaît, demandez à chacun de se présenter à son partenaire avant de répondre à la question. Après une minute, les personnes du cercle intérieur répondent à la même question. Puis les participants du cercle intérieur se déplacent de deux rangs dans le sens horaire, de sorte que chacun a un nouveau partenaire. L'animateur pose ensuite une autre question et procède de la même manière. À la fin, les participants doivent parler de leurs discussions en groupe.

## Exemples de questions

- Dans votre jeunesse, quels noms (positifs, négatifs et neutres) entendiez-vous au sujet des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres?
- Dans votre jeunesse, quels stéréotypes entendiez-vous au sujet des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles





## ANNONCEZ VOTRE GROUPE

Collaborez avec le mentor de l'AGH et les autres membres pour trouver les meilleurs moyens d'annoncer votre groupe. Les affiches sont efficaces pour accroître la participation car on peut les placer bien en vue un peu partout dans l'école. Elles servent aussi à procurer un sentiment de sécurité aux élèves car ce sont des signes d'acceptation tangibles. Les ateliers de création sont un moyen divertissant de concevoir et de fabriquer des dépliants. Soyez créatif et organisez un groupe sur Facebook ou créez une page Web! Il s'agit de suivre de près la participation et de vérifier l'efficacité des stratégies visant à trouver et à garder des membres.

Si les affiches sont enlevées ou vandalisées, ne vous découragez pas! Les affiches susciteront la discussion à l'échelle de l'école et peuvent inciter le personnel et la population étudiante à exprimer leurs sentiments et opinions, et à se poser des questions au sujet de l'AGH. Les commentaires ne seront pas tous favorables à l'égard des personnes LGBTQ, mais briser le silence est une étape essentielle de la contestation des nombreux stéréotypes au sujet des personnes LGBTQ. En cas de vandalisme, continuez à installer des affiches. Installez-les dans des endroits achalandés et encouragez les membres du personnel solidaires à les placer sur leurs portes et dans les aires réservées au personnel. Essayez de les installer derrière des vitres pour les mettre à l'abri du vandalisme.

Une fois que votre groupe a fait des affiches, prenez des photos et soumettez-les sur le site Web national d'Égale d'écoles sécuritaires et d'éducation inclusive pour les personnes LGBTQ, *MonAGH.ca!*





## Suggestions pour faire de la publicité

- Assurez-vous que vos affiches présentent votre groupe sous un angle positif.
- Renforcez le fait que tous les élèves sont bienvenus, y compris les alliés et tous ceux qui se reconnaissent — lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, *queer* et en questionnement, et qui sont issus de différents milieux ethniques, culturels ou religieux.
- Incluez la date, l'heure et le lieu des réunions.
- Incluez une brève description de ce qui se déroule aux réunions et soulignez que les alliés solidaires sont bienvenus.
- Soulignez également que la sécurité et la confidentialité sont garanties.
- Si votre AGH crée un groupe Facebook, annoncez-le.
- Utilisez des symboles d'affirmation LGBTQ sur vos affiches comme le drapeau arc-en-ciel ou les triangles rose et noir inversés.



Pour d'autres idées, consultez la section sur les Symboles de la présente trousse ou [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca)!

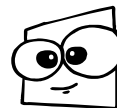
## Autres conseils pour trouver de nouveaux membres

- Le face-à-face est un moyen efficace d'inviter des élèves à vos réunions, surtout s'ils n'en connaissent pas la nature et qu'ils veulent être informés avant de s'y présenter. Amorcez une conversation avec des personnes qui, selon vous, seraient intéressées à assister à une réunion.

- N'oubliez pas de mettre à profit les publications écrites de votre école comme les journaux, magazines, annuaires et bulletins.
- Les feuilles de présence peuvent vous aider à rester en contact avec les membres (p. ex., demandez aux gens d'inscrire leur adresse électronique ou de se joindre à votre groupe Facebook) et à recenser le nombre de participants à vos réunions.
- Un moyen efficace de réseauter consiste à collaborer avec d'autres clubs scolaires pour organiser des activités communes. Songez à d'autres groupes de l'école qui s'intéressent à des enjeux connexes. Demandez à votre conseiller s'il connaît d'autres clubs susceptibles d'être intéressés à collaborer.
- Une table ou un babillard constitue un excellent moyen de diffuser de l'information sur votre club et ses activités. Installez une table lors d'activités scolaires ou à d'autres moments pour joindre la population étudiante.
- Encouragez les membres et les visiteurs à inviter leurs amis. Pourquoi ne pas organiser une journée « Invitez un ami », où chaque membre emmène un ami à la réunion?
- Organisez des activités spéciales pour les membres de l'AGH : invitez un conférencier ou projetez des films d'actualités pour amorcer la conversation et favoriser la participation des membres du groupe. Songez à des sujets ou à des questions à examiner lors de ces activités, puis trouvez des conférenciers et des films pertinents.



**Vous trouverez des suggestions de films à la section 10, Activités.**





## FOURNISSEZ DES INCITATIFS (P. EX., DE LA NOURRITURE!)

La nourriture est un excellent moyen de briser la glace! C'est un pôle d'attraction pour les participants nerveux ou un prétexte pour d'autres. Favorisez le sentiment d'appartenance à la communauté en encourageant les membres du groupe à apporter des grignotines à partager ou en organisant des activités ou des campagnes autour de la nourriture comme des repas-partage et des ventes de pâtisseries.



repas-  
partage

vente  
de  
pâtisseries





## ACTIVITÉS

Prenez des photos lors d'activités de votre club et affichez-les sur *MonAGH.ca*!



### ORGANISEZ UNE SOIRÉE À MICRO OUVERT

Avez-vous un talent inexploité? Jouez-vous d'un instrument? Avez-vous un talent d'humoriste? Désirez-vous lire vos poèmes ou ceux de quelqu'un d'autre? Savez-vous jongler? Êtes-vous acrobate ou magicien? Chantez-vous? Vous ne savez pas chanter? (Le karaoké est toujours divertissant!) Trouvez une scène à l'école, au centre communautaire ou à un théâtre local. Choisissez une personne qui sera l'hôte de la soirée et n'oubliez pas de préparer une feuille de présences. Amusez-vous!



### ÉLABOREZ UN ÉNONCÉ DE MISSION

Votre groupe a-t-il une vision de ce qu'il est, de la communauté scolaire ou du monde? Quelle est-elle? L'énoncé de mission de votre AGH peut mettre l'accent sur les objectifs et les valeurs de votre club ainsi que sur les principes liés aux droits de la personne, à la diversité et à la justice sociale. Obtenez l'aide de tous les membres étant donné que l'énoncé doit refléter les points de vue de tous. Comptant généralement de 2 à 3 phrases, l'énoncé de mission présente le groupe et précise la nature de ses activités, ses positions et ses motifs.

## Exemples d'énoncés de mission

DIS for DAT : Diversity in Sisler for the Dignity and Acceptance of all Teens [Diversité à Sisler pour la dignité et l'acceptation de tous], École secondaire Sisler, Winnipeg

DIS for DAT s'efforce de répondre aux besoins de notre communauté LGBT, de fournir une éducation réconfortante à tous les membres de notre communauté qui se sentent interpellés par la communauté LGBT et d'appuyer les citoyens dans le besoin de Winnipeg.



*AGH Maples, Collège Maples,  
Winnipeg*

*L'AGH Maples procure un espace sûr  
aux élèves qui veulent obtenir des conseils,  
nouer des amitiés et se sentir acceptés.  
Nous concentrons nos efforts sur  
l'information et la sensibilisation aux  
réalités LGBTQIA, et offrons  
un milieu sûr pour tous.*



## ORGANISEZ UNE SOIRÉE CINÉMA

Projetez des films à thématique LGBTQ et faites suivre d'une discussion. P. ex.,



Les films, les vidéos et autres ressources multimédias éducatives et commerciales sont des outils très efficaces pour étudier les questions liées à la diversité de la sexualité, à l'identité et à l'expression de genre ainsi qu'à l'inclusion au sein d'une AGH ou d'un groupe de soutien en classe. Il faut cependant que les enseignants et autres animateurs-formateurs qui travaillent avec les élèves au sein d'une AGH ou dans d'autres contextes voient et sélectionnent ces ressources soigneusement pour s'assurer qu'elles sont utilisées efficacement et 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 outils potentiellement utiles. **Cependant, ils n'ont pas suivi le processus formel d'examen des ressources du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, n'ont pas été approuvés par le Ministère et ne portent pas la mention « Recommandé » du Manitoba.**

Il faut que les ressources, littéraires et 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 ainsi que de la pertinence des ressources relativement aux objectifs d'apprentissage fixés. En outre, l'efficacité d'une ressource en particulier dépend énormément de la façon dont l'enseignant ou l'animateur-formateur a préparé 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)

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 (Once Upon a Time in the East)	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)
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)
Open Secrets (Secrets de polichinelle)	14A (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!	Documentary
The Business of Fancydancing	PG (Manitoba)
The Truth About Jane	PG, sujet adulte (Manitoba)
Tomboy	PG (Manitoba) Français
TransAmerica	14A (Manitoba)
TransGeneration	14A (Manitoba)
Trevor	14A (Manitoba)
Two Spirits	PG (Manitoba)
When Love is Gay (Quand l'amour est gai)	NFB

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

Désirez-vous recommander d'autres films LGBTQ à des jeunes et à des éducateurs partout au Canada? Veuillez envoyer vos recommandations à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca)!







## EXAMINEZ / MODIFIEZ LES POLITIQUES DE L'ÉCOLE ET DE LA DIVISION SCOLAIRE

Quelle est la politique de votre école sur les réalités LGBTQ? Celle de la commission scolaire? Est-elle inclusive et explicite en matière d'orientation sexuelle et d'identité et d'expression de genre? Sinon – ou si la politique ne convient pas – comme groupe et à l'aide de l'information, des politiques et des regroupements sur les lois que contient la présente trousse et *MonAGH.ca*, travaillez à la modifier! En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et inclusives, les commissions scolaires sont tenues de se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et de la mettre en œuvre dans chaque école relevant de sa compétence. La politique doit promouvoir l'acceptation et le respect d'autrui dans un milieu scolaire sûr, accueillant et inclusif. En élaborant cette politique, la commission scolaire doit tenir compte des principes du *Code des droits de la personne*. La politique doit favoriser les activités étudiantes qui font la promotion d'un milieu scolaire ouvert à tous les élèves, y compris les activités et organismes étudiants qui utilisent le nom « alliance gai-hétéro ».

Quelle est la politique de votre école sur les réalités LGBTQ?



Renseignements à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

En outre, plusieurs divisions scolaires sont dotées de politiques de respect de la diversité humaine qui incluent explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

En 1999, la Division scolaire de Winnipeg (WSD) a été la première à adopter des initiatives en faveur des droits de la personne et anti-homophobie. Elles incluent une formation obligatoire sur les droits de la personne et l'anti-homophobie pour les enseignants (existants et nouveaux). En 2004, la Division a adopté une politique des droits de la personne et en 2012, une nouvelle politique de diversité et d'équité en éducation.

En 2012, deux autres divisions scolaires ont adopté des politiques similaires :

- la division scolaire Louis Riel s'est dotée d'une politique de respect de la diversité humaine : politique sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre;
- la division scolaire Seven Oaks s'est dotée d'une politique de milieu d'apprentissage sûr pour les élèves LBTTQ.

La présente section contient d'autres renseignements sur trois de ces politiques.

Veuillez prendre note que par suite des modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* et adoptées en septembre 2013, il faudra peut-être réviser ces politiques pour qu'elles soient conformes aux nouvelles exigences.

Consultez le site Web de votre division scolaire pour examiner sa politique de respect de la diversité humaine. Si la politique est globale et inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre, soumettez-la sur le site Web éducatif national d'Égale des écoles sécuritaires et de l'éducation inclusive *MonAGH.ca*, comme politique de division scolaire exemplaire.



**SI VOUS N'ARRIVEZ PAS À TROUVER LA POLITIQUE DE VOTRE DIVISION SCOLAIRE en matière de respect de la diversité humaine, demandez à la direction de vous en fournir une copie. Si celle-ci n'en a pas, téléphonez à la division scolaire pour connaître sa politique au regard des réalités LGBTQ.**



Consultez les politiques de divisions scolaires de la présente section (page 56) aux fins de comparaison.

### **À L'AIDE DES RESSOURCES ET DES CONSEILS PRÉSENTÉS,**

examinez et évaluez la politique de votre division scolaire. Si elle n'aborde pas les réalités LGBTQ ou qu'elle est incomplète, approchez le mentor de votre AGH, un autre membre du personnel, la direction ou un parent pour obtenir de l'aide afin de modifier la politique.

### **FAITES UN SUIVI AUPRÈS DE LA DIRECTION DE L'ÉCOLE,**

et si la division scolaire ne modifie pas sa politique, contactez Égale Canada à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca) ou composez le 1-888-204-7777 (sans frais) pour obtenir de l'aide.



Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont dotées de politiques de respect de la diversité humaine. Nous en avons inclus trois pour faciliter vos recherches. Vous trouverez également les politiques de deux conseils scolaires, Toronto et Vancouver, en matière de violence fondée sur le genre.

### Division Scolaire de Winnipeg

Politique : IGAB

Objet : Diversité et Équité en Éducation

Date D'Approbation : 1er octobre 2012

Date De Révision :

Division Scolaire de Winnipeg

## 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 1.1 La Division scolaire de Winnipeg croit dans une philosophie de l'éducation qui reconnaît l'égalité fondamentale des personnes de toutes origines et capacités. Elle soutient et valorise l'acceptation, le respect et l'appréciation de toutes les personnes, leurs langues et leurs cultures ainsi que leurs ressemblances et leurs différences.
- 1.2 L'éducation fondée sur la diversité et l'équité s'efforce d'inculquer aux élèves les connaissances et les compétences qui leur permettront de fonctionner sur le plan social, affectif, politique et économique dans la société canadienne. Les élèves auront la possibilité :
  - de développer une image de soi positive;
  - de devenir des membres productifs de la société canadienne;
  - de jouir de droits égaux dans un milieu d'apprentissage diversifié et inclusif.
- 1.3 La Division scolaire de Winnipeg s'engage à satisfaire aux divers besoins de tous les élèves.
- 1.4 La politique d'éducation fondée sur la diversité et l'équité soutient et respecte les politiques existantes de la Division scolaire de Winnipeg.

- 1.5 La diversité et l'équité en éducation désignent le processus grâce auquel l'éducation reflète la croyance dans l'égalité fondamentale de toutes les personnes, quels que soient leur identité de genre, orientation sexuelle, âge, origine ethnique, ascendance, culture, situation socioéconomique, religion, situation de famille ou incapacité mentale ou physique. Les milieux d'apprentissage offrent la possibilité de transformer la diversité en avantages pour tous.
- 1.6 La diversité et l'équité en éducation font partie intégrante de tous les programmes d'études dans le cadre des résultats définis dans les programmes d'études approuvés par Éducation Manitoba.

## **2. DÉFINITION – DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ EN ÉDUCATION**

- 2.1 La diversité comprend toutes les façons dont les être humains sont à la fois semblables et différents. Cela signifie également la compréhension et l'acceptation du caractère unique de chaque personne et le respect des différences. La diversité inclut, sans toutefois s'y limiter, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance, la culture, la situation socioéconomique, la religion, la situation de famille ainsi que l'incapacité mentale ou physique.
- 2.2 L'équité consiste à fournir un accès équitable aux ressources, aux programmes et aux services essentiels à l'atteinte des résultats de tous les élèves et des membres du personnel à leur service. Équité et égalité ne sont pas nécessairement synonymes, étant donné qu'on peut parvenir à l'équité par des moyens inégaux.

### **3. OBJECTIFS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉQUITÉ EN ÉDUCATION**

- 3.1 Les objectifs de la diversité et de l'équité en éducation de la Division scolaire de Winnipeg incluent :
- (a) le développement d'attitudes positives envers la diversité au sein de nos collectivités;
  - (b) la compréhension et le respect de l'identité de la personne;
  - (c) la compréhension et le respect de l'identité d'autrui sans une société diversifiée.

### **4. PROGRAMMES D'ÉTUDES ET ENSEIGNEMENT**

- 4.1 La Division scolaire de Winnipeg entend fournir aux élèves des possibilités d'acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les valeurs nécessaires pour vivre dans un monde complexe et diversifié, et y contribuer en :
- (a) veillant à ce que les principes et les pratiques de la diversité et de l'équité en éducation imprègnent l'enseignement et l'apprentissage dans toutes les matières;
  - (b) s'assurant que les ressources d'enseignement et d'apprentissage reflètent avec justesse la diversité des collectivités canadiennes.

### **5. ÉVALUATION ET PLACEMENT**

- 5.1 La Division scolaire de Winnipeg s'engage à prendre des décisions d'évaluation et de placement qui reflètent les origines variées des élèves, y compris les expériences personnelles et familiales en :
- (a) s'assurant que les préjugés ne limitent pas l'accès de l'élève à des programmes et à des placements, et que ces décisions se fondent sur des données probantes;
  - (b) s'assurant que les parents ou tuteurs légaux peuvent évaluer les programmes d'études et prendre des décisions éclairées à leur sujet et, lorsque les élèves sont

âgés de 18 ans et plus, qu'on leur fournit du soutien et la possibilité de faire des choix éclairés au sujet de ces programmes;

- (c) prenant des décisions concernant l'évaluation, les programmes et le placement qui répondent aux besoins personnels des élèves et en leur donnant la possibilité de s'épanouir pleinement. Ce processus doit prendre en considération l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance, la culture, la situation socioéconomique, la religion, la situation de famille, l'incapacité mentale ou physique, les études antérieures ainsi que les projets futurs de l'élève.

## **6. PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL**

- 6.1 La Division scolaire de Winnipeg s'engage à fournir des possibilités de perfectionnement et de formation à tous les employés pour renforcer leurs compétences et leur sensibilité, et travailler efficacement avec les élèves, les parents, le personnel et les membres de diverses origines de leur collectivité.

## **7. PARTENARIATS ÉCOLES-COLLECTIVITÉS**

- 7.1 Des partenariats écoles-collectivités efficaces misent sur la représentation et la participation active de tous les membres de la collectivité qui favorisent l'inclusion des points de vue et des expériences, et la définition des besoins aptes à améliorer les possibilités d'apprentissage de tous les élèves. La Division scolaire de Winnipeg reconnaît le besoin de créer un milieu inclusif où tous les élèves, parents, employés et membres de la collectivité de diverses origines se sentent bienvenus et inclus.
- 7.2 La Division scolaire de Winnipeg continuera de favoriser les relations qui font la promotion efficace de la participation au processus d'éducation en :
  - (a) encourageant les conseils consultatifs de parents, les comités scolaires parents-enseignants et les centres de parents à refléter les diverses collectivités qu'ils desservent;

- (b) assurant que les communications avec les parents et les partenaires communautaires respectent leur langue et leur culture;
- (c) fournissant à la communauté scolaire des occasions de renforcer la compréhension et le respect de la diversité;
- (d) s'assurant que les pratiques de dotation sont conformes à la politique d'ACS [analyse comparative entre les sexes] sur l'équité en matière d'emploi.

## **8. RESPONSABILITÉS**

- 8.1 Le surintendant principal, ou son remplaçant désigné, sera chargé de la mise en œuvre de la présente politique.
- 8.2 Les cadres supérieurs s'assureront que tous les membres de leurs départements mettent en œuvre les objectifs généraux de la politique de diversité et d'équité en éducation.
- 8.3 La direction de l'école sera chargée de veiller à ce que les objectifs généraux de la politique de diversité et d'équité en éducation soient appliqués à l'école.
- 8.4 Tous les employés devront veiller à ce que leurs pratiques et comportements soient conformes aux principes et aux objectifs généraux de la diversité et de l'équité en éducation.
- 8.5 Le personnel des Services de soutien professionnel seront chargés de fournir de l'aide au personnel enseignant en matière de sensibilisation à la diversité et à l'équité en éducation, de stratégies pédagogiques et d'évaluation et des ressources appropriées.

### Cadre législatif

i *Charte canadienne des droits et libertés*

ii *Code des droits de la personne du Manitoba*

iii *Loi sur les écoles publiques (programmes d'éducation appropriés)*



## Division scolaire Louis-Riel Politiques, lignes directrices et procédures

Code N.E.P.N. : AC-1

Objet : Respect de la diversité humaine, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre

### I. POLITIQUE

La Division scolaire Louis Riel appuie son engagement à promouvoir le respect de la diversité sexuelle humaine sur les valeurs et convictions suivantes.

- L'engagement envers l'équité et le respect de la diversité humaine est une valeur fondamentale du système d'éducation publique.
- Le respect et la réalisation de la vision et de la mission de la Division reposent sur des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, accueillants et inclusifs qui respectent la diversité humaine.
- L'orientation sexuelle et l'identité de genre constituent des aspects importants et intégraux du développement et de la personnalité uniques de chaque enfant ou jeune.
- Tous les élèves et employés ont le droit d'apprendre et de travailler dans des milieux exempts de comportements ou d'actions nuisibles fondés sur des préjugés sexistes, des stéréotypes genrés, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

### II. LIGNES DIRECTRICES

- A. La Division scolaire Louis Riel s'efforcera de promouvoir le respect de la diversité humaine au sein de ses écoles et de ses milieux d'apprentissage et de travail.
- B. Le personnel de la Division est chargé de promouvoir le respect de la diversité sexuelle humaine et d'appuyer des milieux d'apprentissage et de travail exempts de comportements ou d'actions nuisibles fondés sur des préjugés sexistes, des stéréotypes genrés, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

- C. Pour appuyer les lignes directrices A et B, la Division s'engage à fournir des ressources et des expériences d'apprentissage professionnel qui soutiennent tous les employés et tous les élèves afin de respecter les dispositions de la présente politique.
- D. La Division s'attend à ce que les élèves appuient des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs en respectant la diversité humaine et en s'abstenant d'adopter des comportements ou de commettre des actions nuisibles fondés sur des préjugés sexistes, des stéréotypes genrés, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- E. La Division s'engage à répondre aux élèves ou aux parents dont les besoins d'information sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle les amènent à demander du soutien, y compris sans s'y limiter, du matériel documentaire, des services de counseling ou d'autres formes d'aide que peut fournir l'école ou le personnel de la Division.

**Adoption** : 20 décembre 2011

**Références juridiques** : *Charte canadienne des droits et libertés*; *Code des droits de la personne du Manitoba*; Agence de santé publique du Canada

**Révision** :

- F. L'identité de genre désigne le sentiment d'être un « homme » ou une « femme », ou une identité entre ces catégories ou à l'extérieur de celles-ci (Agence de santé publique du Canada).
- G. L'orientation sexuelle désigne l'attraction sexuelle, psychologique ou émotionnelle d'une personne envers une autre (Agence de santé publique du Canada).

### III. PROCÉDURES

- A. La Division offrira régulièrement des possibilités de perfectionnement professionnel pour répondre aux besoins, aux rôles et aux responsabilités du personnel, y compris mais sans s'y limiter, une formation de base et d'autres possibilités de perfectionnement relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

- B. Le surintendant des écoles ou son remplaçant désigné dirigera les processus servant à améliorer, au besoin, les ressources examinées par la Division et destinées aux bibliothèques scolaires, conformément à la **Politique IJ – Sélection du matériel éducatif**.
- C. Les écoles mettront en œuvre les programmes d'études appropriés qui ont été approuvés par la province et qui appuient l'apprentissage de la diversité sexuelle.
- D. Le surintendant des écoles ou son remplaçant désigné dirigera les processus servant à évaluer l'application de la présente politique ainsi que le plan de communication de la Division en matière de diversité sexuelle, dans le cadre des processus de planification continue conformément à la **Politique ILC – Initiatives de collecte de données de la Division**.
- E. En réponse aux actions qui enfreignent la présente politique, la Division et ses directions d'école évoqueront, au besoin, la Charte canadienne des droits et libertés; Code des droits de la personne du Manitoba ainsi que les politiques de la Division, y compris mais sans s'y limiter :
  - ACF/G Relations interpersonnelles et règlement de problèmes concernant le harcèlement et la discrimination
  - ADD Écoles sûres
  - JFCE Utilisation responsable de la technologie en milieu d'apprentissage
  - JK Comportement des élèves dans un milieu d'apprentissage
  - JICI/JICK Réponses à l'utilisation d'armes et au comportement violent
  - JKD/E Suspension et expulsion d'élèves

## Références

**Adoption** : 20 décembre 2011

**Références juridiques** : *Charte canadienne des droits et libertés*; *Code des droits de la personne du Manitoba*; Agence de santé publique du Canada

**Révision** :

### *Charte canadienne des droits et libertés*

La *Loi constitutionnelle de 1982*, qui inclut la *Charte canadienne des droits et libertés*, est la loi suprême du Canada, et toutes les autres lois et règlements gouvernementaux applicables, y compris les commissions scolaires, doivent se conformer à ses dispositions. La Charte et les décisions de la Cour suprême du Canada prises en vertu de celle-ci garantissent à chacun l'égalité peu importe la race, l'origine nationale ou ethnique, la citoyenneté, la couleur, la religion, la situation de famille, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou l'incapacité physique ou mentale. La Charte et les décisions de la Cour suprême favorisent également l'élaboration de programmes conçus pour redresser la situation des personnes ou des groupes défavorisés.

### *Code des droits de la personne du Manitoba*

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* reconnaît la valeur et la dignité personnelles de chaque membre de la famille humaine, et ce principe sous-tend la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte canadienne des droits et libertés et autres engagements solennels, nationaux et internationaux, que le Canada respecte.

Implicite dans le principe susmentionné est le droit de chaque individu d'être traité exclusivement selon son mérite personnel ainsi que le droit de tous à l'égalité des chances dans tous les domaines.

### **Agence de santé publique du Canada**

Questions & réponses – l'identité sexuelle à l'école, Ottawa (Ontario). Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2011.

No de catalogue : HP5-97/2-2011

ISBN : 978-1-100-53020-8

Questions & réponses – l'orientation sexuelle à l'école, Ottawa (Ontario). Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2011.

No de catalogue : HP5-97/1-2011

ISBN : 978-1-100-53106-9

## Division Scolaire Seven Oaks Safe Learning Environment for LGTTQ Students

Politique : JA

Milieu d'apprentissage sûr pour les élèves LGTTQ

La Division scolaire Seven Oaks s'engage à fournir un milieu d'apprentissage sûr, positif et respectueux à tous les élèves qui se reconnaissent lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, transsexuels, bispirituels ou qui mettent en question leur orientation sexuelle ou identité de genre. La politique respecte la lettre et l'esprit de la *Charte canadienne des droits et libertés*, du *Code des droits de la personne du Manitoba* et de l'énoncé de mission de la Division scolaire Seven Oaks.

### Harcèlement

La Division fournira un milieu sûr à l'abri de harcèlement et de discrimination. Le harcèlement homophobe est un traitement humiliant pour tous les élèves, parents et tuteurs légaux, et employés peu importe l'orientation sexuelle.

Ne sera pas toléré tout langage ou comportement qui dégrade, dénigre, étiquette, stéréotype ou encourage la haine, les préjugés, la discrimination ou le harcèlement contre des élèves ou employés fondés sur leur orientation sexuelle, réelle ou perçue.

Le personnel agira de façon proactive en enseignant à la population étudiante à valoriser la diversité, à respecter les différences et à se comporter en conséquence. Au besoin, des mesures disciplinaires progressives nécessaires seront utilisées pour éliminer le harcèlement homophobe.

### **Soutien des élèves**

La Division scolaire Seven Oaks s'engage à maintenir un milieu d'apprentissage sûr qui fournit des services de counseling et de soutien aux élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. Tous les conseillers engagés ou contractuels de la Division obtiendront la formation nécessaire pour informer la population étudiante sur les réalités LGBTTTQ. Les conseillers connaîtront les politiques relatives aux droits de la personne, à l'anti-homophobie, à la littérature haineuse, à la discrimination et au harcèlement, et en informeront la communauté scolaire. Tous les membres du personnel seront sensibles aux élèves lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement ainsi qu'aux élèves appartenant à des familles LGBTTTQ.

On encourage les écoles à désigner des membres du personnel comme contacts sûrs et disponibles pour les élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. On les encourage aussi à inclure dans leur planification la défense des élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou qui mettent en question leur identité de genre. On encourage la création d'alliances gai-hétéro (AGH) ou d'autres groupes de revendication étudiants qui luttent contre la discrimination et le harcèlement.

### **Programmes d'études et ressources d'apprentissage**

La Division s'engage à présenter les élèves lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement ainsi que leur réalité sous un angle positif dans les programmes d'études. Les ressources seront choisies ou mises à jour afin de promouvoir et d'inclure le matériel qui reflète avec exactitude le vaste éventail des communautés LGBTTTQ au Canada.

### **Perfectionnement du personnel**

La Division favorisera le perfectionnement continu du personnel à l'appui de la présente politique.

Adoptée le 9 avril 2012

## Politique du conseil scolaire du district de Toronto concernant la violence fondée sur le genre

Politique P071

Adoptée le 14 avril 2010

Voici un exemple de politique de district scolaire qui inclut les réalités LGBTQ dans le contexte de la violence fondée sur le genre. En conséquence, les questions comme l'homophobie, la biphobie, la transphobie et le harcèlement liés à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle, perçue ou réelle, sont incluses dans une discussion déjà importante. Cela augmente la probabilité que le personnel des écoles sera en mesure de déceler ces formes d'intimidation, de discrimination et de harcèlement, d'en comprendre la gravité et de savoir comment intervenir.

### 1.0 OBJECTIF

Définir l'engagement de la Commission à éliminer la violence fondée sur le genre dans ses écoles.

### 2.0 DEFINITIONS

*La violence fondée sur le genre* désigne toute geste agressif qui menace la sécurité, cause des préjudices physiques, sociaux ou émotionnels, ou dénigre une personne à cause de son identité de genre, perçue ou réelle, de son identité sexuelle, de son sexe biologique ou de son comportement sexuel.



Il importe que ces politiques incluent des références à l'identité de genre et sexuelle, au sexe biologique ou au comportement sexuel, réels ou perçus. Les élèves (et adultes) hétéros ou cisgenres sont aussi exposés à l'homophobie, à la biphobie ou à la transphobie en raison des stéréotypes sociaux liés à l'apparence et aux comportements masculins et féminins.

La violence fondée sur le genre inclut, mais sans s'y limiter :

- l'agression sexuelle (auteur âgé de 12 ans et plus);
- les comportements inappropriés, problématiques et intrusifs (auteur âgé de moins de 12 ans);
- l'exploitation sexuelle (l'auteur est un employé adulte et la victime est un élève);
- l'inconduite sexuelle;
- le harcèlement sexuel;
- la discrimination sexiste;
- la violence familiale;
- les sévices émotionnels;
- les sévices psychologiques;
- la prostitution forcée;
- l'homophobie;
- la transphobie;
- les pratiques sociales nocives fondées sur le genre (p. ex., mutilation des organes génitaux féminins)



La violence fondée sur le genre découle du déséquilibre social du pouvoir et du contrôle qui s'appuie sur les construits sociaux de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, du genre et des comportements sexuels perçus. Ce déséquilibre peut se manifester de bien des façons comme des comportements agressifs et discriminatoires et des expressions de haine. (La page suivante contient de l'information sur la violence fondée sur le genre.)



### 3.0 RESPONSABILITÉ

Surintendant directeur, Services scolaires, région Est

### 4.0 POLITIQUE

#### 4.1. Signalement d'actes de violence fondée sur le genre

- (a) Tous les employés de la Commission sont tenus de signaler à la direction de l'école toute violence ou crainte de violence fondée sur le genre au sein de la communauté scolaire.
- (b) Les allégations d'agression sexuelle perpétrée par des personnes de 12 ans et plus et d'inconduite sexuelle perpétrée par des enfants de 12 ans et moins devront être signalées au membre de la Commission approprié.
- (c) Il faut signaler et traiter toute violence ou crainte de violence sexuelle fondée sur le genre perpétrée à l'extérieur de l'école, y compris les médias électroniques, et qui a un effet négatif sur le milieu scolaire.



**Cette politique ne s'applique pas seulement aux incidents perpétrés dans les corridors ou sur les lieux de l'école, ce qui est essentiel depuis l'apparition de la cyberintimidation.**

#### 4.2. Signalement et enquête

- (a) Dans les cas où un élève a subi du harcèlement physique ou émotionnel, il faut aviser le personnel de surveillance et les services scolaires appropriés.
- (b) Il faut aviser les Services aux employés de toute violence fondée sur le genre impliquant un membre du personnel de la Commission. Si un membre du personnel dépose une plainte contre un élève ou un autre membre du personnel, il faut aviser le Bureau des droits de la personne.



## Politique du conseil scolaire du district de Toronto concernant la violence fondée sur le genre (suite)

- (c) La direction de l'école sera le premier point de contact pour les enquêtes sur les incidents.

### 4.3. Conformité et responsabilité

À l'instar de toutes les politiques de la Commission, tous les membres du personnel doivent se conformer à la présente politique et à ses procédures connexes. Le non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires.

### 4.4. Stratégie de prévention : perfectionnement du personnel

- (a) La politique et les procédures concernant la violence fondée sur le genre s'appliquent à l'ensemble du personnel.
- (b) Tous les membres du personnel scolaire recevront une formation annuelle sur les procédures d'intervention en cas de violence fondée sur le genre.
- (c) Le perfectionnement professionnel à l'intention des administrateurs, des enseignants et du personnel de soutien abordera les causes de la violence fondée sur le genre, les stratégies de prévention ainsi que des politiques et des procédures de la Commission pour répondre à ce type de violence.



La formation – et la

formation continue – sont essentielles à la création d'un milieu sûr. La violence n'est pas toujours manifeste et il arrive que les commentaires homophobes, biphobes et transphobes passent inaperçus parce qu'ils reproduisent les stéréotypes sociaux sur le genre que les médias ne cessent de véhiculer.



Cela favorise la participation de la communauté scolaire dans son ensemble et fait de cette politique un document vivant.

#### 4.5. Stratégie de prévention : soutien professionnel

- (a) Une équipe interdisciplinaire sera constituée pour offrir une formation et des programmes de mise en œuvre de politiques qui prônent le développement des élèves et du personnel ainsi que la participation des parents pour mieux sensibiliser, élaborer des plans d'intervention à l'école et coordonner les activités d'initiative étudiante menées à l'échelle du système.
- (b) Les surintendants et les directions d'école collaboreront avec le personnel approprié à l'accès au personnel de soutien professionnel, selon la priorité, dans les cas de violence fondée sur le genre impliquant des élèves.
- (c) Les ressources seront réorganisées pour élaborer des programmes destinés aux élèves des niveaux secondaires et intermédiaires qui ont commis des actes répétés de violence fondée sur le genre, afin de les réintégrer à la société et d'éviter d'autres incidents.

#### 4.6. Engagement des élèves

- (a) Les élèves auront l'occasion de participer à des programmes d'éducation entre pairs fondés sur le genre qui examinent les causes de la violence et ses répercussions sur les femmes et les hommes, les relations saines et l'égalité au sein des groupes marginalisés.
- (b) Les enjeux liés à la violence fondée sur le genre comme les relations saines, la sexualité, les stéréotypes et l'homophobie seront intégrés et renforcés dans toutes les matières des programmes d'études. *L'intégration de ces enjeux dans les programmes d'études indique leur importance et permet à tous les élèves de les connaître.*
- (c) Les programmes de prévention de base destinés aux élèves du primaire et du secondaire seront exhaustifs, coordonnés, séquentiels et axés sur le développement,

## Politique du conseil scolaire du district de Toronto concernant la violence fondée sur le genre (suite)

sensibiliseront à la violence et au harcèlement fondé sur le genre et établiront un cadre pour y faire face.

*Il convient de commencer au primaire parce que les enfants sont exposés, dès le jeune âge, aux stéréotypes qui perpétuent la violence et la discrimination dans les médias.*

### 4.7. Coordination

- (a) Définir une position où la seule responsabilité consiste à coordonner et à encadrer toutes les initiatives liées à la violence fondée sur le genre.
- (b) Mettre sur pied un comité consultatif composé de divers représentants – services juridiques, défense des droits de la personne, soutien professionnel, écoles sûres et accueillantes, orientation, santé et éducation physique, équité, santé et sécurité, services aux employés, comité de lutte contre l'intimidation, surintendants de l'éducation, directions d'école et élèves – qui se réuniront régulièrement pour conseiller le coordonnateur de la politique en matière de violence fondée sur le genre à propos de la stratégie de mise en œuvre et de prévention. L'organe consultatif consultera des partenaires externes au besoin.
- (c) Mettre sur pied une équipe de mise en œuvre de la politique, dans l'est et dans l'ouest, composée d'un surintendant et d'un directeur de l'éducation ainsi que des responsables du travail social du nord et du sud chargés de conseiller le coordonnateur et d'aider à faciliter la formation en matière de politique et de procédure.

#### 4.8. Communications

- (a) Les politiques et les ressources concernant l'agression sexuelle et la violence fondée sur le genre seront affichées dans les écoles et feront partie du processus d'orientation de tous les membres du personnel et de tous les élèves au début de chaque année scolaire, et seront incluses dans les agendas des élèves.
- (b) L'information pertinente sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre sera préparée pour chaque groupe d'employés, les parents et les partenaires communautaires.

#### 4.9. Évaluation

Des outils de recherche seront élaborés pour évaluer régulièrement les programmes de prévention et en déterminer l'efficacité, et pour recenser les domaines à améliorer. Un rapport annuel sera rédigé à l'intention du comité permanent approprié.

### 5.0 DIRECTIVES PARTICULIÈRES

La direction est autorisée à émettre des procédures opérationnelles pour la mise en œuvre de la présente politique.

### 6.0 ANNEXES

Annexe A : information sur la violence fondée sur le genre à l'école





## 7.0 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

**Documents de la Commission** (se trouvent sur le site Web des politiques et procédures de la Commission)

### Politiques

P044, Code de conduite

P064, Discipline progressive et promotion d'élèves positifs

### Comportement

P051, Écoles sûres

P071, Violence fondée sur le genre

### Procédures opérationnelles

PR585, Code de conduite de l'école

PR522, Appels de suspension et audiences d'expulsion

PR586, Programmes pour élèves frappés de suspension et d'expulsion à long terme

PR697, Conséquences de comportements inappropriés d'élèves

PR698, Protocole police-commission scolaire

PR540, Transfert d'élèves dans des écoles sûres



### Autres documents

*Loi sur l'éducation*, LRO 1990, CHAPITRE E.2

Règl. de l'Ont. 472/07, Suspension et expulsion d'élèves

Règl. de l'Ont. 612/00, Conseils d'école

### Politiques/Programmes du ministère de l'Éducation

Note 128 : Code de conduite provincial et code de conduite des commissions scolaires Codes de conduite

## Information sur la violence fondée sur le genre à l'école

Les cas de violence fondée sur le genre à l'école ont de lourdes conséquences pour les élèves, leurs pairs, leurs familles et l'ensemble de la collectivité. Selon l'équipe d'action pour la sécurité dans les écoles de la province, il faut l'aborder dans le cadre de l'intimidation. Le tiers des élèves subit de l'intimidation et le tiers déclare avoir intimidé d'autres élèves. L'intimidation a des effets néfastes sur la sécurité à l'école, le climat qui y règne et l'apprentissage des élèves. Elle peut être grave, persistante et répandue à tel point qu'elle limite la capacité d'un élève de participer à un programme d'études ou d'en profiter et qu'elle crée un milieu d'apprentissage hostile et menaçant.

Les conséquences pour les victimes incluent la dépression, le manque d'appétit, les cauchemars, la perturbation du sommeil, une faible estime de soi et des sentiments de tristesse, de peur ou d'embarras. En matière d'apprentissage, les victimes signalent un manque d'intérêt pour les activités scolaires, un absentéisme accru, la diminution de la qualité du travail scolaire, de mauvaises notes ainsi qu'une propension accrue à manquer ou à abandonner des cours, à se présenter en retard et à faire l'école buissonnière. Tandis que les filles sont affectées de façon disproportionnée par la violence fondée sur le genre, la recherche révèle que les garçons sont plus souvent que les filles la cible ou les auteurs de commentaires homophobes.

Les élèves ne sont pas les seules victimes de la violence fondée sur le genre à l'école. En effet, un nombre important d'enseignants et d'autres membres du personnel se plaignent d'avoir souffert de harcèlement sexuel de la part d'élèves ou d'autres membres du personnel.

## Politique du conseil scolaire du district de Toronto concernant la violence fondée sur le genre (suite)

Le taux d'incidence de cas de violence à caractère sexuel, et notamment d'agression et de harcèlement sexuels, est alarmant et la majorité des instances ne sont pas signalées. Des mesures visant à protéger les jeunes contre les agressions sexuelles, y compris celles qui servent à dénoncer rapidement celles-ci et les programmes de lutte contre l'intimidation, n'ont pas réussi à éliminer la violence fondée sur le genre. Il faut combiner ces programmes avec une éducation de prévention, y compris des programmes d'éducation entre pairs qui examinent les causes de la violence fondée sur le genre et ses effets sur les filles et les garçons, les relations saines et l'égalité au sein des groupes marginalisés, et d'autres programmes visant à créer des « espaces sûrs », appuyés par des pairs animateurs-formateurs pour favoriser le dialogue ouvert au sein des groupes vulnérables.



<sup>1</sup> Constatations du groupe consultatif sur la sécurité à l'école (2008) et de l'équipe d'action sur les écoles sûres du ministère de l'Éducation (2009).



## Politique du conseil scolaire de Vancouver concernant les personnes LBTTQ

Il s'agit d'un autre exemple de politique qui décrit clairement l'intention de créer des espaces sûrs pour les élèves et le personnel LGBTQ. Les politiques sont importantes car elles reconnaissent qu'il y a un problème, favorisent la sensibilisation et amènent les administrateurs et les membres du personnel à en parler. Elles servent aussi à susciter le changement. Plus la politique est claire en ce qui concerne l'inclusion des réalités LGBTQ – et mieux elle en explique l'impact et l'importance – plus elle sera efficace étant donné que la clarté laisse peu de place à l'interprétation.

### Intention

La Commission scolaire du district 39 de Vancouver, en C.-B., s'engage à établir et à maintenir un milieu d'apprentissage sûr et positif pour tous les élèves et membres du personnel qui se définissent lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, transsexuels, bispirituels ou qui mettent en question leur orientation sexuelle ou identité de genre. Ces élèves et employés, comme

tous les autres élèves et employés, ont le droit d'apprendre et de travailler dans des milieux exempts de discrimination et de harcèlement. La lettre et l'esprit de la *Charte canadienne des droits et libertés*, des lois de la C.-B. sur les droits de la personne et des conventions collectives seront scrupuleusement respectés, appliqués et soutenus, pour que tous les membres de la communauté puissent travailler ensemble dans un climat de respect et de tolérance des différences individuelles. Plus particulièrement, le Conseil ne tolérera pas les crimes haineux, le harcèlement ou la discrimination, et appliquera vigoureusement les politiques et règlements concernant ces questions.



En incluant explicitement LGBTQ dans la politique, il ne fait aucun doute quant à qui est inclus. L'exclusion et l'absence de reconnaissance des expériences vécues par les personnes LGBTQ (et les différents obstacles qu'elles doivent surmonter) nourrissent l'homophobie, la biphobie et la transphobie. « Queer » ne figure pas dans cette liste.



Les stratégies et les principes directeurs proactifs sont aussi importants que ceux qui sont réactifs – encore plus s'ils sont efficaces.

La Commission fournira un milieu sûr, exempt de harcèlement et de discrimination, et fera la promotion active de stratégies et de principes directeurs pour que les élèves lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement ainsi que les employés et les familles soient bienvenus et inclus dans tous les aspects de l'éducation et de la vie scolaire, et traités avec respect et dignité. *Il est remarquable que cette politique soit si explicite! L'énoncé « bienvenus et inclus dans tous les aspects de la vie scolaire » est suffisamment général et clair pour lutter contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie partout où elles se manifestent.* Cette politique définit des actions et des comportements appropriés pour prévenir la discrimination et le harcèlement grâce à une meilleure sensibilisation et à une capacité accrue de répondre à leurs effets pervers. *Une meilleure sensibilisation est un élément essentiel de la création d'espaces sûrs pour les personnes LGBTQ.* Cette politique veille également à ce que les plaintes concernant des gestes homophobes soient prises au sérieux et traitées rapidement et efficacement grâce à l'application systématique des politiques et des procédures. Elle permettra de mieux faire connaître et comprendre les vies des personnes qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. En valorisant la diversité et en respectant les différences, les élèves et le personnel agissent conformément à l'initiative de responsabilité sociale du district scolaire de Vancouver.

## Leadership

La commission scolaire de Vancouver fera en sorte que chaque membre du personnel puisse discerner les attitudes et les comportements discriminatoires individuels, travailler à l'élimination des inégalités et des barrières systémiques à l'apprentissage des élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre, et assumer la responsabilité de leur retrait pour que tous les élèves soient traités avec équité et respect. *La capacité de discerner les attitudes et les comportements discriminatoires individuels est un facteur clé. Des commentaires homophobes comme « t'es gai » sont devenus répandus et acceptés dans le langage des jeunes et en général, on n'en voit pas les effets nocifs sur les personnes LGBTQ et sur la façon dont elles sont perçues. Les barrières systémiques sont encore plus difficiles à discerner lorsqu'elles n'ont pas d'incidence personnelle. Mais en soulignant clairement ces éléments, la commission scolaire de Vancouver reconnaît que la discrimination est attribuable à des personnes ainsi qu'à des politiques et à des systèmes.*

Tous les administrateurs, enseignants, conseillers, membres du personnel et meneurs étudiants communiqueront la position de la commission à leurs employés, membres du personnel et élèves. Comme meneurs, ils s'engageront à écouter les jeunes lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement et leurs groupes de soutien désignés et à prendre des mesures concrètes pour faire des écoles des lieux sûrs et accueillants pour ces élèves. *Cela est remarquable - car qui est mieux placé pour vous informer de ce qui se passe et des incidences que les personnes qui vivent ces situations?* Le Conseil consultera le comité consultatif LGBTTTQ pour veiller à ce que les orientations et les priorités des politiques ainsi que la mise en œuvre des programmes et services soient conformes à cette politique concernant les personnes LGBTTTQ.



Un comité consultatif chargé exclusivement des questions LGBTQ est une bonne idée pour attirer (et garder) l'attention sur le besoin de sécurité et de sensibilisation.

### Counseling et soutien des élèves

La commission scolaire de Vancouver s'engage à maintenir un milieu d'apprentissage et de travail sûr qui fournit du counseling et du soutien aux élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. Tous les conseillers de la Commission auront les connaissances et les compétences nécessaires pour traiter les réalités LGBTTTQ avec les élèves. *Les conseillers bien informés quant aux réalités LGBTTTQ sont très importants parce que leur rôle consiste à appuyer et à orienter les personnes en difficulté. L'homophobie, la biphobie et la transphobie dans ce milieu peuvent être particulièrement néfastes, car elles vont à l'encontre de nos attentes. En outre, certains élèves se confient à un conseiller en dernier recours, de sorte que les interventions opportunes et appropriées sont cruciales.* Les conseillers connaîtront les politiques relatives aux droits de la personne, à la lutte contre l'homophobie, à la littérature haineuse, à la discrimination et au harcèlement, et en informeront leur communauté scolaire. Ils seront sensibles aux élèves lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement ainsi qu'aux élèves issus de familles dont les parents sont LGBTTT. *Les enfants de parents LGBTTTQ sont victimes d'homophobie, de biphobie et de transphobie à cause de leur structure familiale. Ces élèves risquent de passer inaperçus parce qu'ils sont hétéros ou cisgenres, mais les attaques contre leur famille risquent d'être aussi dommageables.*



Les élèves issus de familles LGBTTTQ ne sont pas sur cette liste et devraient l'être (consultez les deux derniers commentaires ci-dessus).



Même les personnes hétérosexuelles peuvent subir du harcèlement homophobe (biphobe ou transphobe) si elles ne se conforment pas aux attentes de la société quant à la masculinité ou à la féminité, et sont perçues comme LGBTTTQ.

On encourage les écoles primaires et secondaires à nommer un membre du personnel comme contact sûr pour les élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. Les administrateurs scolaires indiqueront aux élèves et membres du personnel où trouver ce contact et sa disponibilité. On encourage les écoles à inclure dans leurs objectifs la défense des élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre ou qui mettent en question leur identité de genre. Si des élèves ou des membres du personnel expriment leur désir de se porter bénévoles, on encouragera la mise sur pied d'alliances gai-hétéro (AGH) dans les écoles secondaires du district.

## **Anti-harcèlement**

Le harcèlement homophobe est dégradant pour tous les élèves, parents, tuteurs légaux et employés, peu importe leur orientation sexuelle. Le harcèlement fondé sur l'identité de genre est également dégradant pour les élèves et les employés. Ces formes de harcèlement et de discrimination sont interdites en vertu du *Code des droits de la personne de la C.-B.* Ne sera toléré aucun langage ou comportement qui, intentionnellement, dégrade, dénigre, étiquette, stéréotype ou encourage les préjugés, la discrimination ou le harcèlement contre des élèves ou des employés en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre, réelle ou perçue. On encouragera les écoles à inclure expressément l'interdiction de tel langage ou comportement dans les codes de conduite des élèves. Consultez la politique générale de la commission scolaire de Vancouver en matière d'anti-harcèlement. *Il est important de définir ces comportements et de les inclure clairement dans les codes de conduite afin d'augmenter la sensibilisation et la visibilité et d'accroître les chances d'intervention. Cela laissera peu de place à l'interprétation.*

## **Ressources d'apprentissage du programme d'études**

L'éducation anti-homophobie s'efforce de recenser et de modifier les pratiques, politiques et procédures qui encouragent l'homophobie, ainsi que les attitudes et comportements homophobes qui les sous-tendent et les renforcent. Elle fournit aux éducateurs les connaissances, les compétences et les stratégies nécessaires pour faire un examen critique de ce type de discrimination, en comprendre la source, la reconnaître et la combattre.



Il importe de se voir et de voir sa vie représentée sous un angle positif dans les programmes d'études pour favoriser l'estime de soi et l'engagement. Les omissions en disent aussi long que les messages négatifs sur la valeur que la société accorde à une expérience ou à une réalité particulière.

*L'éducation anti-homophobie s'efforce de recenser et de modifier les pratiques, politiques et procédures qui encouragent l'homophobie, ainsi que les attitudes et comportements homophobes qui les sous-tendent et les renforcent. Elle fournit aux éducateurs les connaissances, les compétences et les stratégies nécessaires pour faire un examen critique de ce type de discrimination, en comprendre la source, la reconnaître et la combattre.*

Le Conseil s'engage à faire en sorte que les élèves lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement se voient et voient leurs vies présentées sous un angle positif dans les programmes d'études. Les ressources seront choisies ou mises à jour afin de promouvoir la pensée critique et inclura du matériel qui reflète avec exactitude l'éventail des communautés LGBTTTQ au Canada. Étant donné l'aspect multiculturel du district, il faudra fournir le plus grand nombre possible des ressources susmentionnées dans des langues différentes et dans des formats facilement accessibles aux élèves en ASL.

### **Perfectionnement professionnel et formation en cours d'emploi**

La Commission scolaire de Vancouver s'engage à fournir un perfectionnement professionnel continu aux commissaires et au personnel de la Commission concernant l'éducation anti-homophobie et l'équité en matière d'orientation sexuelle. Le personnel aura l'occasion d'acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements aptes à identifier et à éliminer les pratiques homophobes. Le Conseil fournira une formation en cours d'emploi pour éduquer et appuyer le personnel sur les méthodes anti-homophobie pour lui permettre d'enseigner un programme d'études inclusif.



On trouve des personnes LGBTQ dans toutes les cultures du monde. Les programmes d'études doivent refléter la diversité au sein des communautés LGBTQ, peu importe la diversité de la population étudiante du district, afin de préparer les élèves à devenir des citoyens du monde.

Dans bien des pays du monde, les orientations sexuelles autres que l'hétérosexualité sont illégales, et dans d'autres, les relations homosexuelles sont passibles de mort. Dans la majorité des pays du monde, les personnes transgenres font face à diverses formes de discrimination, y compris la violence sanctionnée par l'État, l'intimidation et l'absence d'accès à des soins médicaux.

Il faut que la formation et le perfectionnement professionnel ne s'adressent pas uniquement au personnel scolaire, et que tous les membres de la communauté scolaire reçoivent ces importants messages (peu importe la façon dont ils s'identifient).

Les messages positifs sont importants pour créer des milieux sûrs car ils donnent le ton à l'école et envoient un message à la communauté scolaire sur ce qui est valorisé et important. Cette approche est proactive.

Le soutien réactif importe autant que le soutien proactif.

La reconnaissance et l'intervention immédiates sont nécessaires pour que les écoles soient sûres pour tous les membres de la communauté scolaire.

À mesure que les communautés et les lois changent, il faut un dialogue continu pour se renseigner sur les besoins et les réalités des personnes LGBTQ et sur les meilleurs moyens de créer et de maintenir des espaces sûrs.

La participation de parents LGBTQ et de parents d'élèves LGBTQ aux conseils consultatifs favorise la création d'écoles inclusives parce que les besoins et les réalités des parents et des élèves LGBTQ peuvent y être représentés et pris en considération dans la prise de décisions.

Il fournira aussi aux employés une formation en cours d'emploi pour traiter efficacement et en toute confidentialité d'homophobie, d'hétérosexisme et d'identité de genre, et appuyer des initiatives qui favorisent le dialogue destiné à comprendre et à respecter la diversité.

### **Engagement de l'école et de la collectivité**

Le Conseil scolaire de Vancouver s'engage à maintenir un dialogue constructif et ouvert avec les communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres, et d'autres qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre, afin d'accroître la collaboration entre le domicile, l'école et la communauté.

Le Conseil travaillera à la création de partenariats qui favorisent la participation efficace au processus d'éducation des représentants, des organisations inclusives et des communautés LGBTIQ déterminés à réaliser la mission du Conseil.

(Pour permettre aux élèves de s'épanouir sur les plans intellectuel, social, esthétique et physique au sein de milieux enrichissants et stimulants qui reflètent la valeur de chacun et qui font la promotion du respect mutuel, de la collaboration et de la responsabilité sociale.)

Le Conseil encouragera les conseils consultatifs de parents à refléter la diversité du district. Grâce à ses communications aux élèves, au personnel et à la communauté, il reconnaîtra que certains élèves vivent au sein de familles dont les parents sont LGBTIQ et qu'ils ont besoin d'être reconnus sous un angle favorable et inclus comme tels. Tous les renseignements destinés aux élèves et aux parents relativement à l'anti-homophobie, à l'anti-discrimination et à l'équité en matière d'orientation sexuelle doivent être traduits dans les langues parlées à la maison. On encouragera les conseils consultatifs de parents et les élèves à amorcer un dialogue avec des jeunes ouvertement LGBTIQ et leurs organisations.





## Équité en matière d'emploi

Le conseil des commissaires d'écoles (« Conseil ») croit au traitement équitable de toutes les personnes peu importe la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique, la religion, le statut socio-économique, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la capacité physique ou mentale ou les convictions politiques. La lettre et l'esprit de la *Charte canadienne des droits et libertés*, des lois sur les droits de la personne de la C.-B. et de la convention collective de la Commission scolaire de Vancouver seront scrupuleusement respectées, appliquées et soutenues pour que tous les membres de la communauté scolaire puissent collaborer dans un climat de respect et de tolérance des différences personnelles.



Le Conseil fera en sorte que soit protégée la confidentialité entourant l'orientation sexuelle et l'identité de genre du personnel. Les employés ouvertement lesbiennes, gaies, bisexuels, transgenres ou en transition obtiendront le soutien nécessaire pour faire leur travail dans un cadre sûr et respectueux.



## DÉMARREZ UN GROUPE D'ÉCRITURE

Recueillez des textes, diffusez-les ou affichez-les sur *MonAGH.ca*.

Racontez vos expériences!



## INVITEZ DES CONFÉRENCIERS

Contact some of the local organizations listed in the LGBTQ and Contactez des organismes locaux qui figurent à la section Organismes, ressources et programmes LGBTQ et ouverts aux personnes LGBTQ de la présente trousse ou sur *MonAGH.ca*, et demandez-leur de suggérer des conférenciers pour parler de questions liées aux communautés LGBTQ.



## ORGANISEZ UNE CAMPAGNE

Trouvez ensemble un nom pour votre campagne et créez des affiches, des vidéos, des dépliants, des autocollants, etc. pour diffuser votre message.

Qu'est-ce qui compte pour vous?  
Que voulez-vous changer?



Faites la promotion de votre campagne et connectez-vous avec des jeunes LGBTQ et des alliés partout au pays en téléchargeant de l'information à son sujet à *MonAGH.ca*!



Avez-vous besoin d'idées et d'outils pour examiner les stéréotypes sexuels et liés au genre? Consultez :

- Questionnaire hétérosexuel;
- Ouverture du sac à dos invisible II – orientation sexuelle et identité de genre.

Adapté des travaux du Dr Martin Rochlin (1972)

Les personnes LGBTQ sont souvent confrontées à des questions et à des présomptions au sujet de leur vie qui sont stéréotypées, erronées et irrespectueuses. Ce questionnaire peut aider les personnes non LGBTQ à comprendre ce que l'on ressent en pareil cas et servir à mieux connaître le privilège hétérosexuel et les préjugés.

1. Selon vous, quelle est la cause de votre hétérosexualité?
2. Quand et comment avez-vous décidé que vous étiez hétérosexuel?
3. Se pourrait-il que votre hétérosexualité ne soit que passagère?
4. Se pourrait-il que votre hétérosexualité vienne d'une crainte névrotique de personnes de même sexe/genre?
5. Si vous n'avez jamais couché avec une personne de même sexe/genre, comment pouvez-vous être certain que vous ne préféreriez pas cela?
6. À qui avez-vous dévoilé vos tendances hétérosexuelles? Comment ces personnes ont-elles réagi?
7. Pourquoi les hétérosexuels se sentent-ils obligés d'entraîner d'autres personnes dans leur style de vie?
8. Pourquoi vous sentez-vous obligé d'étaler votre hétérosexualité? Ne pouvez-vous pas vous contenter d'être ce que vous êtes et faire preuve de discrétion?
9. Voudriez-vous que vos enfants soient hétérosexuels, en sachant les problèmes qu'ils affronteront?
10. Une majorité disproportionnée d'agresseurs d'enfants sont des hommes hétérosexuels. Pensez-vous qu'il soit prudent d'exposer vos enfants à des leaders masculins hétérosexuels?
11. Bien que la société soutienne le mariage, le taux de divorce ne cesse d'augmenter. Pourquoi y a-t-il aussi peu de relations stables chez les hétérosexuels?

12. Pourquoi les hétérosexuels accordent-ils autant d'importance aux relations sexuelles?
13. Étant donné la menace de surpopulation, comment la race humaine survivra-t-elle si tout le monde est hétérosexuel?
14. Croyez-vous qu'un thérapeute hétérosexuel peut être objectif? Ne craignez-vous pas qu'il soit enclin à vous influencer en fonction de ses propres tendances?
15. Les hétérosexuels sont renommés pour s'attribuer des rôles sexuels stricts et stéréotypés et pour en attribuer aux autres. Pourquoi tenez-vous autant à ce genre de jeu de rôle malsain?
16. Vu les conditions de vie ségrégationnistes de la vie militaire, l'hétérosexualité n'est-elle pas incompatible avec le service militaire?
17. Comment pouvez-vous avoir une expérience émotionnelle enrichissante avec une personne d'un autre sexe/genre malgré les énormes différences qui vous séparent? Comment un homme peut-il savoir ce qui plaît à une femme sur le plan sexuel, et vice-versa?
18. Ne devriez-vous pas demander à vos comparses extrémistes de se faire discrets? Cela n'améliorerait-il pas votre image?
19. Pourquoi les hétérosexuels pratiquent-ils autant la promiscuité?
20. Pourquoi tenez-vous pour acquise l'hétérosexualité d'un si grand nombre de célébrités lesbiennes ou gais? Cela sert-il à justifier votre hétérosexualité?
21. Comment espérez-vous réaliser votre potentiel homosexuel si vous vous limitez à une hétérosexualité exclusive et compulsive?
22. Il semble y avoir peu d'hétérosexuels heureux. Il existe des techniques susceptibles de vous permettre de changer. Après tout, vous n'avez jamais choisi délibérément d'être hétérosexuel, n'est-ce pas? Avez-vous jamais songé à la thérapie d'aversion ou à Hétérosexuels anonymes?



**À présent que vous avez répondu au questionnaire, prenez le temps de faire part de vos réflexions au reste du groupe.**

## **EFFETS QUOTIDIENS DU PRIVILÈGE HÉTÉRO**

Cette section s'inspire d'un article de Peggy McIntosh concernant le privilège blanc, *Ouverture du sac à dos invisible*. Il a été rédigé par des élèves s'identifiant comme hétérosexuels du Collège Earlham, qui ont examiné des exemples de privilèges hétéros. L'article fournit quelques exemples des privilèges dont jouissent les personnes hétérosexuelles. Les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et *queer* ont diverses expériences, mais elles ne peuvent pas compter sur ces conditions dans leur vie.

Chaque jour, l'hétéro peut dire :

- Je suis certain que mes colocs et camarades de classe seront à l'aise avec mon orientation sexuelle.
- Lorsque j'ouvre un magazine, que je regarde la télé ou que j'écoute de la musique, je suis certain d'y voir représentée mon orientation sexuelle.
- Lorsque j'aborde mon hétérosexualité (que je fais une blague ou que je parle de mes relations), je ne serai pas accusé d'imposer mon orientation sexuelle aux autres.
- Je n'ai pas à craindre des répercussions économiques, émotionnelles, physiques ou psychologiques si ma famille ou mes amis découvrent mon orientation sexuelle.
- Dans ma jeunesse, je n'ai pas joué à des jeux qui attaquent mon orientation sexuelle (comme *fag tag* ou *smear the queer*).
- On ne m'accuse pas d'être abusé, tordu ou confus en raison de mon orientation sexuelle.
- Je peux rentrer chez moi après une réunion, un cours ou une conversation sans éprouver de sentiment d'exclusion, de peur, de persécution ou d'isolement, ou craindre d'être isolé, minoritaire, ostracisé ou stéréotypé, ou d'inspirer la peur en raison de mon orientation sexuelle.
- On ne me demande jamais de parler au nom de toutes les personnes hétérosexuelles.

- Je peux être certain que mes cours exigeront du matériel pédagogique qui atteste l'existence de personnes de mon orientation sexuelle.
- On ne me demande pas de justifier mon choix d'orientation sexuelle.
- On ne me demande pas pourquoi j'ai décidé de dévoiler mon orientation sexuelle.
- Je n'ai pas à craindre de dévoiler mon orientation sexuelle à mes amis ou à ma famille. Cela est tenu pour acquis.
- Mon orientation sexuelle n'a jamais été associée à un placard.
- Les personnes de mon genre n'essaient pas de me convaincre de changer d'orientation sexuelle.
- Je n'ai pas à justifier mon hétérosexualité.
- Je peux facilement trouver une communauté religieuse qui ne m'exclura pas parce que je suis hétérosexuel.
- Je peux trouver un thérapeute ou un médecin ouvert et capable de parler de ma sexualité.
- Je suis certain de trouver de la documentation sur l'éducation sexuelle pour les couples de mon orientation sexuelle.
- En raison de mon orientation sexuelle, je ne crains pas de subir de harcèlement.
- Je n'ai pas à qualifier mon identité hétéro.
- Ma masculinité ou ma féminité ne sera pas contestée à cause de mon orientation sexuelle.
- Ce n'est pas mon orientation sexuelle qui me définit.
- Si j'ai besoin de conseils juridiques ou médicaux, je suis certain que mon orientation sexuelle ne jouera pas en ma défaveur.
- Si j'ai une mauvaise journée, une mauvaise semaine ou une mauvaise année, je n'ai pas à me demander si chaque situation ou épisode négatif est lié à mon orientation sexuelle.

- Lorsque je loue ou que je télécharge un film, ou que je vais au cinéma, je suis certain que mon orientation sexuelle sera représentée.
- Je suis certain de trouver des représentations de personnes de mon orientation sexuelle dans les programmes d'études, à la faculté ou dans l'administration.
- Je peux me promener en public avec mon copain ou ma copine sans attirer les regards.
- Je peux décider de ne pas donner de connotation politique à mon orientation sexuelle.
- Je n'ai pas peur de parler de ma sexualité à mon coloc. Il tient pour acquis que je suis hétérosexuel.
- Je peux rester insensible au langage et à la culture LGBTQ sans avoir l'impression que ma culture punit mon insensibilité.
- Il peut s'écouler des mois sans qu'on me traite d'hétéro.
- Je ne suis pas associé à un groupe en raison de mon orientation sexuelle.
- Mon comportement n'est pas une indication de ce que sont les personnes qui se définissent hétérosexuelles.
- Dans les conversations ordinaires, le langage que mes amis et moi utilisons tient généralement notre orientation sexuelle pour acquise : par exemple, sexe désigne indûment les relations sexuelles hétérosexuelles seulement, et famille désigne seulement les adultes hétérosexuels ayant des enfants.
- On ne tient pas pour acquis que j'ai de l'expérience sexuelle (ou que j'ai des rapports sexuels!) seulement à cause de mon orientation sexuelle.
- Je peux embrasser une personne d'un autre sexe/genre dans la rue ou à la cafétéria sans attirer les regards.

- Personne ne me traite d'hétéro méchamment.
- On peut utiliser des énoncés positifs pour parler de mon orientation sexuelle au lieu d'énoncés méprisants (p. ex., c'est tellement gai, tapette).
- On ne me demande pas de réfléchir à mon hétérosexualité.
- Je vis ouvertement mon orientation sexuelle sans crainte de perdre mon emploi.

Adapté de [http://www.cs.earlham.edu/~hyrax/personal/files/student\\_res/straightprivilege.htm](http://www.cs.earlham.edu/~hyrax/personal/files/student_res/straightprivilege.htm).



## EFFETS QUOTIDIENS DU PRIVILÈGE CISGENRE

Les énoncés suivants sont extraits de l'article de Peggy McIntosh sur le privilège blanc et de divers questionnaires sur le privilège cisgenre (références ci-dessous). Cette dynamique donne quelques exemples du privilège dont jouissent les personnes cisgenres. Les personnes trans et intergenres ont diverses expériences, mais elles ne peuvent pas compter sur ces conditions dans leur vie.

- Je peux utiliser les toilettes publiques sans crainte de subir de l'agression verbale ou physique, ou d'être arrêté.
- Je peux utiliser des installations publiques comme les vestiaires de gym ou les salles d'habillage de magasins sans attirer les regards ou éprouver de la peur ou de l'anxiété.
- Ma validité comme homme, femme ou être humain ne se fonde pas sur les chirurgies que j'ai subies ou si je réussis à « passer pour » une personne qui n'est pas transgenre.
- Je peux voyager dans le monde entier et me mêler à la foule, sans constamment attirer les regards ou les chuchotements, être pointé du doigt ou ridiculisé à cause de mon expression de genre.
- Les étrangers utilisent le prénom que je leur fournis; ils ne me demandent pas mon « vrai nom » [nom de naissance] et ne tiennent pas pour acquis qu'ils ont le droit d'utiliser celui-ci.
- Je peux raisonnablement tenir pour acquis que ma capacité d'obtenir un emploi ne dépendra pas de mon identité ou expression de genre.
- Je peux flirter, avoir des fréquentations ou nouer des relations sans craindre que mon état biologique soit un motif de rejet ou d'agression, ou que mon partenaire mette en question son orientation sexuelle.

- Si je me retrouve à l'urgence, je n'ai pas à craindre que mon genre m'empêche d'obtenir les soins appropriés.
- Je ne suis pas obligé de subir une évaluation psychologique complète avant de recevoir des soins médicaux de base.
- Je peux facilement trouver des modèles et des mentors qui ont la même identité que moi.
- Je peux tenir pour acquis que les gens que je rencontre comprennent mon identité et ne croient pas que je suis confus, désorienté ou voué à l'enfer lorsque je dévoile mon identité.
- Je peux acheter des vêtements qui correspondent à mon identité de genre sans craindre que le personnel refuse de me servir, me ridiculise ou me questionne.
- Je peux acheter des chaussures qui correspondent à mon expression du genre sans être obligé de les commander dans des grandeurs spéciales ou de les faire faire sur mesure.
- Aucun étranger vérifiant mes papiers d'identité ou mon permis de conduire ne m'insultera ni ne me dévisagera parce que mon nom ou mon sexe ne correspond pas au sexe qu'il m'attribue en se fondant sur mon expression du genre.
- Je peux raisonnablement tenir pour acquis qu'on ne refusera pas de me servir à l'hôpital, à la banque ou dans un autre établissement parce que le personnel estime que le sexe inscrit sur ma carte d'identité ne correspond pas à mon identité de genre.
- Je peux cocher une case réservée au sexe sur un formulaire sans qu'on conteste mon choix et qu'on me demande de ne pas mentir.
- Je peux me rendre spontanément n'importe où avec des amis en sachant qu'il y aura des toilettes qui me conviennent à mon identité de genre.

- Je n'ai pas à rappeler sans cesse à ma famille élargie d'utiliser les pronoms appropriés .
- Je n'ai pas à expliquer de vieilles photos qui ne reflètent pas ma véritable identité.
- Je n'ai jamais songé à dissimuler des parties de mon corps à l'aide de bandages ou d'autres moyens à cause de mon identité ou expression de genre.
- Il est peu probable que je songe à modifier ma voix.

*<http://itspronouncedmetrosexual.com/2011/11/list-of-cisgender-privileges/>  
<http://queersunited.blogspot.ca/2008/08/cisgender-privilege-checklist.html>*



La littérature peut être une excellente ressource pour étudier les questions liées à la diversité de la sexualité, à l'identité de genre, à l'expression de genre et à l'inclusion au sein d'une AGH ou en classe.

Cependant, il est essentiel que des 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.

La liste de livres qui suit peut s'avérer utile. Cependant, ils n'ont pas suivi le processus d'examen formel du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le Ministère ne les approuve pas et ils ne portent pas la mention « recommandé par le 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, des points de vue de la population étudiante et de la pertinence des ressources relativement à l'atteinte des 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.



### DÉMARREZ UN CLUB DE LECTURE

Consultez la liste de livres recommandés d'Égale. Afin d'obtenir des ressources additionnelles en français, invitez un enseignant à consulter le catalogue en ligne de la Direction des ressources éducatives françaises (DREF) d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba.

Demandez à des amis de lire le même livre et de suggérer des sujets, des commentaires et des questions aux fins de discussion à la prochaine réunion de l'AGH. Quels sont vos livres préférés à thématique LGBTQ ou écrits par des auteurs LGBTQ?

Seul ou en groupe, rédigez une critique et affichez-la sur [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca) pour voir ce que d'autres jeunes en pensent! Parlez-nous de vos livres LGBTQ préférés à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca)!



*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 qui abordent l'homosexualité et qui sont destinées à de jeunes adultes. Certains protagonistes ont des amis ou des membres de la famille gays, comme Willie, dans *Holding*. Certains découvrent leur attirance envers 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 personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres de l'Association des bibliothèques américaines (ALA).



**PARTAGEZ CETTE LISTE** avec votre  
mentor les bibliothécaires, votre conseiller  
en orientation et la direction de l'école

« 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. »

*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. 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*: In 2004, En 2004, Teens Educating and Confronting Homophobia (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 à travers le 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) et *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 essentiels.

*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, transgenre. Avoir un frère transgenre n'a jamais été un problème pour Regan, jusqu'à présent. Liam (ou Luna, nom qu'elle 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 Occidentaux, 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 de disparaître durant l'invasion coloniale. Elle déambule pendant des jours à l'intérieur de « mille yeux » (conte bispirituel) et juxtapose habilement des histoires à la première personne et des contes traditionnels, des voix de femmes bispirituelles contemporaines, des voix de la nature et des enseignements de l'eau, de l'air, du feu et de notre mère, la Terre.

*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 Victor, 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 attirées 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.

Pour obtenir de l'aide, contactez des organismes locaux de la section Organismes, ressources et programmes LGBTQ et ouverts aux LGBTQ de la présente trousse ou *MonAGH.ca*.





## **PARTICIPEZ À DES ACTIVITÉS DE LA FIERTÉ**

Votre collectivité célèbre-t-elle la fierté? Si vous ne le savez pas, consultez le calendrier LGBTQ de la présente trousse ou *MonAGH.ca*. Si oui, participez-y en marchant ou en donnant une prestation. Dansez ou décorez un char! Non? Pourquoi pas! (Consultez la section Organisez une campagne.)



## **ORGANISEZ DES ATELIERS**

Grâce à ce que vous avez appris de l'information que contient la présente trousse ou qui se trouve sur *MonAGH.ca*, organisez vos propres ateliers anti-hétérosexisme, anti-homophobie, anti-biphobie, anti-transphobie et sur l'intersectionnalité.



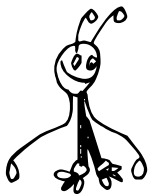
## **AMASSEZ DES FONDS**

Aidez votre collectivité à amasser des fonds pour votre groupe. Avez-vous besoin d'idées? Lancez un sujet sur les groupes de discussion de *MonAGH.ca* et trouvez des idées avec d'autres élèves des quatre coins du pays!



## **ORGANISEZ UNE ACTIVITÉ**

Choisissez une date du calendrier LGBTQ (inclus dans la présente trousse) et sur *MonAGH.ca* et renseignez-vous à son sujet. Organisez une activité pour la célébrer ou la commémorer.



## JOUEZ

Consultez la section Activités brise-glace (page 42) ou Sociométrie de l'oppression (page 104).

La section Éducateurs de la présente trousse contient aussi des suggestions d'activités.

Vous y trouverez bien d'autres idées!

**BONNE CHANCE ET AMUSEZ-VOUS!** Si vous rencontrez des obstacles dans votre démarche, adressez-vous aux conseillers scolaires, aux enseignants, aux conseillers en orientation et à la direction de l'école.

Si vous avez quand même besoin d'aide, vous trouverez ressources et soutien en contactant Égale Canada à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca) ou en composant 1-888-204-7777 (sans frais).



Utilisation autorisée par Susan Diane, IA, B.A., M.A.

10<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> années

Durée : 30-60 minutes

### Objectifs

- Présenter les concepts de privilège et d'oppression et comment ils affectent tout le monde.
- Mieux comprendre la complexité des personnes au sein de la société.
- Mieux faire comprendre le sens des mots « pouvoir » et « contrôle ».
- Mieux comprendre comment et pourquoi notre culture maintient le statu quo.
- Développer de l'empathie pour autrui.

### Contexte

Le postulat de départ de cet exercice pédagogique expérientiel vient de Logan et autres (1996) qui enseignaient le privilège hétérosexuel à des étudiants en travail social. L'outil didactique inclut toujours l'orientation et l'identité sexuelle, mais il a été augmenté pour inclure le genre, l'origine ethnique, la race, l'âge, la classe sociale, l'occupation, la capacité et la religion. Nous l'avons élargi pour donner une idée des interrelations et de la complexité des identités au sein des multiples structures de l'oppression d'une société hiérarchique, capitaliste et patriarcale. Bien que l'activité soit complexe, les élèves peuvent se familiariser avec ces questions grâce au jeu de rôle et à l'adoption d'autres identités.

## Préparation

- Photocopiez et découpez des cartes d'identité.
- Au besoin, photocopiez les feuilles de questions sur la sociométrie des expressions pour les lire au groupe.
- Faites l'exercice dans un lieu relativement spacieux parce qu'il exige le déplacement de meubles; utilisez le gymnase ou une salle de réunions au lieu d'une classe.
- Un groupe de 15 à 20 participants semble idéal, mais on peut travailler avec un groupe moins nombreux.
- L'exercice prend environ une demi-heure, mais cela peut varier selon le temps accordé au compte rendu de chaque participant.

## Leçon

Expliquez aux participants qu'ils recevront une carte d'identité et qu'ils devront avancer d'un pas (ou son équivalent s'il y a des participants en fauteuil roulant) s'ils donnent une réponse affirmative à une série de questions. Expliquez que chacun prend le même risque en faisant l'exercice. Si des étudiants hésitent, employez la technique du « bocal de poissons », où des élèves font l'exercice et les autres observent. (Tous les participants rendent compte de ce qu'ils ont appris de l'activité. Le résultat n'est pas le même, mais c'est une façon d'adapter l'exercice pour les élèves timides.)

Remettez les cartes aux participants en indiquant qu'ils ne peuvent pas les montrer aux autres. Il se peut que vous deviez en aider certains qui ont des questions au sujet de leur carte d'identité. Si le nombre de participants est peu élevé, choisissez diverses identités pour avoir un assortiment d'orientations sexuelles, de genres, d'origines ethniques, de confessions religieuses et de capacités.

Demandez aux participants de s'aligner le long d'un mur de manière à y faire face. Demandez à ceux qui sont ouverts au sujet de leur orientation sexuelle de se tourner le dos au mur – vous pouvez varier en demandant à tous ceux qui sont ouverts au sujet de leur orientation sexuelle et identité de genre, ou de l'orientation sexuelle et l'identité de genre de leurs proches de se tourner.

Lisez les questions à propos des privilèges sociaux et économiques qui sont rédigées de manière à ce que ceux qui peuvent participer à l'activité (p. ex., contracter un emprunt) avancent d'un pas. Ceux qui ne peuvent pas le faire dans notre société ne bougent pas. Après avoir lu toutes les questions et permis aux participants de se déplacer, demandez aux élèves de demeurer dans leur position de privilège.

Demandez à chacun de lire son identité et d'indiquer ce que l'expérience signifie à ses yeux. Chaque élève rend compte de son expérience, mais d'autres se joignent généralement à la discussion au fur et à mesure. Assurez-vous de donner à tous la chance de rendre compte de son expérience et d'y donner un sens. Comme dans toute activité expérientielle, il se peut que l'exercice déclenche le souvenir d'expériences personnelles chez un ou plusieurs participants, auquel cas vous devrez peut-être les faire parler davantage. On demande aux élèves d'adopter une pseudo-identité (type de jeu de rôle), ce qui en général ne déclenche pas de révélations personnelles majeures.

Après que chaque élève s'est exprimé, ayez une discussion sur les rouages du privilège et sur la façon dont ceux qui en profitent peuvent réussir, alors que ceux qui n'en jouissent pas sont laissés pour compte dans la société. Abordez la question de l'intersectionnalité et des « oppressions doubles et triples » – où les personnes ont plusieurs facteurs d'interconnexion les empêchant d'avancer dans la vie (p. ex., le racisme, l'homophobie et la transphobie). Parlez des raisons pour lesquelles cela se produit dans la société. Quels groupes sont opprimés? Pourquoi opprime-t-on un groupe? Cela satisfait les besoins de qui? Est-ce acceptable? Légal? Juste? Éthique? Que peut-on faire pour que cela change? Comment s'y prendre? Qui est responsable de ce qui se passe dans la société? Qu'avez-vous appris de cette discussion?

### Activités connexes

- Demandez aux élèves de consigner dans un journal les questions qui les intéressent parmi celles qui ont été abordées.
- Présentez des exemples historiques d'oppression comme l'apartheid, l'Holocauste, l'esclavage des Noirs aux États-Unis, les émeutes de Stonewall et l'oppression continue des communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, queer et en questionnement (LGBTQ). Demandez aux élèves de faire une recherche sur un groupe (ou une personne) en particulier et sur l'oppression subie; présentez les résultats à la classe.

Faites part de vos impressions au sujet de cet exercice sur les groupes de discussion de [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca).





## Pseudo-identités

Jeune homme gai de 19 ans; il a une copine mais aussi des relations sexuelles en secret avec des hommes. Sa copine pense qu'elle et lui devraient se marier.

Jeune femme hétérosexuelle de 17 ans dont le père est riche. Elle fait du ski à Whistler et passe ses étés au chalet familial.

Jeune homme gothique ayant une relation avec une femme noire. Sa famille vit dans la pauvreté.

Élève de 12<sup>e</sup> année ouvertement lesbienne. Ses amis s'efforcent de trouver un enseignant disposé à démarrer une AGH à leur école secondaire.

Jeune hippy de 16 ans scolarisé à domicile, qui fume ouvertement du cannabis.

Jeune femme de race blanche de 16 ans qui a eu sa première relation sexuelle l'an dernier. Elle vient d'apprendre qu'elle a contracté le VIH.

Jeune Cambodgienne de 16 ans, dont la langue maternelle n'est pas le français. Sa famille ne sait pas qu'elle accuse un retard de 2 ans à l'école. Elle est toujours seule et a l'air isolée.

Élève de 8<sup>e</sup> année adepte de la planche à roulettes. Son groupe d'amis intimes se compose de garçons et de filles.

Élève de 17 ans, déprimée, qui se déplace en fauteuil roulant et qui met sa sexualité en question. Elle a tenté de se suicider à quatre reprises.

Élève transsexuel (MTF) de 12<sup>e</sup> année qui veut porter des robes et du maquillage à l'école, et utiliser les toilettes pour filles.

Jeune femme de 17 ans des Premières nations. C'est une excellente joueuse de basketball et elle veut jouer, mais elle se présente généralement en retard aux séances d'entraînement parce qu'elle doit s'occuper de ses frères et sœurs.

Jeune femme indo-canadienne qui fréquente un homme de race blanche. Sa famille s'oppose à la relation. Elle songe à tomber enceinte.

Élève de 8<sup>e</sup> année qui a des difficultés d'apprentissage. Il songe à décrocher. Ses parents ne s'attendent pas vraiment à ce qu'il obtienne son diplôme.

Élève de 15 ans ayant une relation violente avec un homme plus âgé qu'elle. Elle a peur de se confier à qui que ce soit.

Jeune élève de 10<sup>e</sup> année soucieuse de l'environnement; elle éduque ses camarades sur les choix alimentaires.



<p>Jeune homme de 15 ans de race blanche ans qui s'absente la majorité du temps pour flâner au centre commercial. Il commence à consommer de la drogue.</p>	<p>Lesbienne de 17 ans de race blanche vivant d'aide sociale; mère monoparentale de deux jeunes enfants, elle étudie à distance.</p>	<p>Végétarienne de 19 ans, musicienne rock ayant une relation avec une femme. Elle se reconnaît bisexuelle.</p>
<p>Jeune femme de 17 ans ayant un bébé d'un an et vivant chez ses parents. Elle tente de terminer sa dernière année de secondaire.</p>	<p>Jeune itinérante de 17 ans de race blanche qui a une dépendance au crack.</p>	<p>Jeune lesbienne de 19 ans adepte du Wicca.</p>
<p>Jeune hétérosexuelle de 19 ans ayant une relation avec un homme canado-jamaïcain plus âgé qu'elle.</p>	<p>Jeune femme de 16 ans vivant avec sa mère. Elle a une dépendance à l'héroïne. Son copain l'a battue récemment.</p>	<p>Jeune homosexuel de 16 ans dans le placard. Il fréquente des filles et pratique des sports. Il a récemment rencontré un garçon de son goût.</p>
<p>Jeune lesbienne de 16 ans fréquentant l'école secondaire; elle s'exprime au moyen du langage visuel.</p>	<p>Jeune femme de 16 ans des Premières nations qui fréquente un jeune de race blanche. Elle pratique la spiritualité autochtone traditionnelle.</p>	<p>Jeune femme de 16 ans qui travaille dans une pâtisserie pour venir en aide à sa famille nouvellement immigrante. Sa mère s'exprime très peu en français.</p>
<p>Élève de 17 ans se reconnaissant <i>queer</i> et pratiquant l'islam.</p>	<p>Élève de 9<sup>e</sup> année fréquentant une école catholique et fervente adepte de sa religion. Son meilleur ami depuis la maternelle vient de sortir du placard.</p>	<p>Athlète séduisant et populaire qui a deux pères. Personne ne le sait.</p>

## Sociométrie de l'oppression : questions

On pose ces questions une fois que les participants ont leur carte de pseudo-identité (qu'ils ne doivent montrer à personne) et sont placés en ligne, face au mur.

1. Si vous êtes à l'aise avec votre orientation sexuelle et identité de genre avec vos proches (c.-à-d., « sorti » du placard la plupart du temps), tournez-vous et faites dos au mur. Facultatif : si vous ne pouvez pas être ouvert au sujet de l'orientation sexuelle ou identité de genre de vos amis ou membres de votre famille, tournez-vous face au mur.

2. Croyez-vous pouvoir parler ouvertement et aisément de votre orientation sexuelle ou identité de genre à l'école ou au travail sans crainte de harcèlement ou de conséquences négatives?

3. Vous sentez-vous en sécurité lorsque vous vous promenez seul dans la rue, le soir?

4. Vous attendez-vous à être traité équitablement par la police?

5. Croyez-vous que votre corps et vous serez traités avec respect et dignité à l'école ou au travail, sans crainte de harcèlement?

6. Pouvez-vous vous rendre au dépanneur à pied rapidement et aisément?

7. Pouvez-vous croiser un groupe d'adolescents sans crainte d'insulte ou de harcèlement?

8. Croyez-vous que vos enfants peuvent fréquenter l'école sans discrimination ni harcèlement?

9. Pouvez-vous vous marier légalement?

10. Croyez-vous être financièrement à l'aise et pouvoir voyager à la retraite?

11. Vous êtes admissible à une promotion. Avez-vous l'assurance que votre vie personnelle ou identité ne vous mettra pas les bâtons dans les roues?

12. Vous entrez dans un nouveau cadre social et on vous demande si vous êtes marié. Êtes-vous à l'aise de dire la vérité?

13. Êtes-vous à l'aise d'être accompagné par votre partenaire à une soirée dansante à l'école?

14. Croyez-vous pouvoir facilement obtenir un prêt substantiel de la banque?

15. Pourriez-vous facilement présenter votre partenaire à votre famille?

16. Croyez-vous avoir de bonnes chances à une entrevue par une travailleuse sociale dans le but d'adopter un enfant?

17. Êtes-vous à l'aise de tenir la main de votre partenaire en public?

18. Si vous aviez le sida, certaines gens diraient-ils que vous êtes une victime innocente ou que vous méritez ce qui vous arrive?

19. Croyez-vous pouvoir devenir un chef religieux de votre communauté?

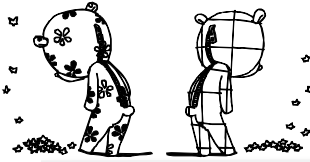
20. Pouvez-vous parler de vos pratiques et congés religieux sans crainte de harcèlement?

21. Pouvez-vous communiquer aisément avec des gens que vous venez à peine de rencontrer?

22. En cas de mort de votre partenaire, seriez-vous reconnu de fait comme le plus proche parent?

## Sociométrie de l'oppression à l'intention des adolescents : liste de questions révisée

1. J'ai toujours hâte de me rendre à l'école.
2. Je suis certain d'exceller dans toutes les matières.
3. J'ai hâte de voir mes amis à l'école.
4. Je prévois faire des études postsecondaires.
5. Je prévois apprendre la danse avec mes meilleurs amis.
6. En général, je mange avec mes amis le midi.
7. En général, j'achète mon repas du midi à la cafétéria.
8. Je m'entends bien avec les enseignants de l'école.
9. Je me sens en sécurité dans les corridors de l'école.
10. Je me sens en sécurité dans le vestiaire avant et après le cours d'éducation physique.
11. Je suis bien perçu par les autres élèves.
12. Je suis reconnu comme un meneur à l'école.
13. Mes parents m'écoutent lorsque je leur parle de mes projets et les appuient la plupart du temps.
14. Mes parents sont contents lorsque des amis me rendent visite à la maison.
15. Mes parents approuvent la ou les personnes que je fréquente.
16. Je peux vivre ouvertement ma sexualité avec mes amis.
17. Je peux vivre ouvertement ma sexualité avec mes parents.
18. Je suis à l'aise lorsque je rends visite à des amis à leur domicile et que je rencontre leurs parents.
19. Je peux m'exprimer en classe en sachant que je serai entendu.
20. Les enseignants de mon école sont de bons modèles pour moi.



21. Je ne crains pas de dévoiler mes croyances religieuses.
22. Je peux parler ouvertement de ce qui m'importe dans la vie.

### Questions de compte rendu (pour la rétroaction des participants)

[La rétroaction peut être orale, surtout pour a, b, c, d et e, ou écrite.]

- a. Qu'est-ce qui retient les gens?
- b. Qu'est-ce qui procure un privilège aux gens?
- c. Y a-t-il des présomptions inhérentes à notre système scolaire?
- d. Y a-t-il des présomptions dans notre système scolaire (au sujet des rôles, des aspirations, des capacités et des intérêts des élèves)?
- e. Y a-t-il des présomptions à la maison?
- f. Comment aider les autres à être eux-mêmes et à s'épanouir?
- g. Qu'avez-vous appris de l'exercice?
- h. Qu'aimeriez-vous dire à d'autres au sujet de l'identité?
- i. Quelle est l'importance pour l'identité d'une personne de réaliser des objectifs ou de vivre heureux?

## REMERCIEMENTS / RENSEIGNEMENTS

Alberta Teachers' Association

Page Web sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre : dix étapes pour la mise sur pied d'une AGH à votre école

American Civil Liberties Union Foundation (ACLU) (É.-U.)

Conseils sur la mise sur pied d'une AGH



Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants

Guide des alliances gais et hétérosexuels [sic] : une ressource exhaustive pour le personnel enseignant, les administrateurs et les conseillers et conseillères scolaires du Canada, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année

Égale Canada

MonAGH.ca



Gay and Lesbian Educators of British Columbia (GALE, C.-B.)


Créer et appuyer une alliance gai-hétéro (2<sup>e</sup> édition)

**Gay, Lesbian, and Straight Education Network (GLSEN) (É.-U.)**

*The Jump-Start Guide Part 1: Building and Activating your GSA or Similar Student Club [Guide de démarrage rapide, 1<sup>re</sup> partie : bâtir et démarrer votre AGH ou club étudiant semblable]*

**GSA Network (É.-U.)**

*How to Start a Gay-Straight Alliance [Comment mettre sur pied une alliance gai-hétéro]*

**The Nova Scotia Youth Project **

*Gay/Straight Alliance Manual [Guide des alliances gai-hétéro]*

**Rainbow Youth Niagara, Niagara Pride Support Services**

*Safer Schools for Gender and Sexually Diverse Youth: A Guide to Starting a Safer Space Program [Écoles sûres pour les jeunes d'orientation sexuelle ou d'identité de genre différente : guide de mise sur pied d'un programme d'espaces sûrs]*

**Stonewall (R.-U.)**

*The Lesbian, Gay, Bisexual, Trans (LGBT) and Allies Guide: Creating Change at Your School [Guide destiné aux lesbiennes, gais, bisexuels et trans (LGBT) : créer le changement à l'école]*

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



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