

ManAGH.ca

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

Fonds
Egale
Canada pour les droits
de la personne



Manitoba



UN MESSAGE DE

L'HONORABLE JAMES ALLUM

MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



James Allum, ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur



Nancy Allan, Adjointe législative, Écoles sûres

Éducation et Enseignement supérieur Manitoba et ses partenaires scolaires de tout le Manitoba ont travaillé sans relâche afin que toutes les écoles soient des lieux plus sûrs et plus inclusifs pour tous les élèves. Une nouvelle publication, *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*, permettra d'améliorer le travail des directions scolaires, des administrateurs, des éducateurs, des élèves et des parents désireux de faire de nos écoles des lieux sûrs, respectueux et équitables pour tous.

Nous croyons que la population du Manitoba tient à ce que les collectivités et les écoles soient des lieux ouverts à la diversité, où nous pouvons tous nous sentir en sécurité, peu importe nos origines ou notre identité. L'intimidation et toute autre forme de harcèlement et d'exclusion sociale n'ont pas leur place au sein de nos collectivités et de nos écoles. Celles-ci doivent être des lieux où tous nos enfants se sentent acceptés et en sécurité. Malheureusement, la réalité est tout autre pour certains élèves. Aucun élève ne mérite d'être exclu, intimidé ou harcelé en raison de ses capacités physiques ou cognitives, de ses aptitudes, son genre ou identité de genre, son orientation sexuelle, son statut économique, sa race, ses origines culturelles ou nationales, sa langue, sa religion ou son âge. Par l'entremise des réseaux sociaux, l'intimidation risque de s'étendre au-delà de la journée et de la cour d'école et de s'immiscer dans nos foyers et nos collectivités. Pour certains enfants, l'intimidation et l'exclusion sociale sont une réalité 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

En 2004, le Manitoba a pris des mesures vigoureuses pour faire en sorte que nos écoles soient des lieux d'apprentissage plus sûrs grâce à l'adoption de la *Charte de la sécurité dans les écoles*. Celle-ci oblige les écoles à se doter de politiques appropriées et actuelles en matière de sécurité, y compris un code de conduite et un plan de mesures d'urgence.

Nous savons toutefois que la sécurité et l'inclusion à l'école exigent une attention soutenue et que nous faisons face à de nouvelles interprétations et formes d'intimidation. De récentes modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* s'appuient sur nos efforts passés pour améliorer nos écoles et en faire des lieux plus sûrs et plus inclusifs pour nos enfants. Les modifications visent à contrer l'intimidation, surtout la cyberintimidation, à promouvoir le respect de la diversité humaine et à appuyer la création d'alliances gai-hétéro dans les écoles. Tandis que le présent guide fournit des renseignements et des stratégies utiles qui permettront aux écoles de devenir plus sûres et plus accueillantes du point de vue de la diversité quant à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, il s'agit essentiellement d'un outil qui aidera tous les élèves à se sentir plus en sécurité et inclus.

L'information présentée s'appuie sur le travail d'ÉGALE Canada à l'échelle du pays ces dernières années. Nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion de nous associer à ÉGALE Canada, à Safe Schools Manitoba et à d'autres partenaires pour l'élaboration et la diffusion du guide dans les écoles du Manitoba.

Nous espérons que les directions scolaires, les administrateurs, les éducateurs, les élèves et les parents utiliseront l'information pour orienter leur travail et encourager l'action. Ensemble, nous pouvons faire de nos écoles de meilleurs lieux d'apprentissage qui permettront à nos enfants de s'épanouir.

MESSAGE D'ÉGALE CANADA

NOUS VOUS REMERCIONS DE LIRE DES ÉCOLES SÛRES ET ACCUEILLANTES – GUIDE POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DANS LES ÉCOLES DU MANITOBA.



Grâce à sa Campagne pour des écoles sécuritaires, Égale s'est engagé à appuyer les jeunes LGBTQ, ceux qui sont perçus comme LGBTQ, ceux dont les parents, autres membres de la famille et amis sont LGBTQ ainsi que les éducateurs, les bibliothécaires, les conseillers en orientation, le personnel de soutien, les parents et les administrateurs, et à faire des écoles canadiennes des lieux plus sûrs et plus inclusifs ainsi que des milieux d'apprentissage et de travail respectueux et inclusifs pour tous.

La Campagne inclut des outils qui favorisent le changement dans les milieux d'apprentissage canadiens. En plus de la trousse d'outils en matière d'équité et d'éducation inclusive, nous avons lancé le site Web national *MonAGH.ca*, en faveur d'écoles sécuritaires pour les personnes LGBTQ et d'une éducation inclusive. Égale a aussi élaboré une série d'ateliers sur l'anti-hétérosexisme, l'anti-homophobie, l'anti-biphobie, l'anti-transphobie et l'intersectionnalité. Si vous avez des questions au sujet de ces initiatives, que vous désirez vous investir ou réserver un atelier pour votre école ou division scolaire, veuillez nous contacter à monagh@egale.ca ou composer le 1-888-204-7777 (sans frais).



À travers ce document, l'acronyme LGBTQ est

utilisé pour prendre en compte diverses orientations sexuelles et identités de genre, incluant les personnes qui s'identifient comme étant lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, queer, ou en questionnement. De plus, l'acronyme LGBTQ est utilisé sauf lorsqu'un acronyme différent est cité d'une autre source.

L'introduction contient un bref aperçu des termes et concepts importants. Le guide inclut une section élargie consacrée aux définitions, et une autre sur les modèles et les symboles. Ces renseignements s'avéreront utiles pour planifier des activités, des assemblées et des projets liés aux dates importantes du calendrier LGBTQ. Le guide sur les alliances gai-hétéro (AGH) inclut des stratégies pour démarrer et maintenir des groupes étudiants intéressés aux questions LGBTQ.

Égale Canada est l'organisme canadien de défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, « queer » et en questionnement (LGBTQ) voué à la promotion de l'égalité, de la diversité, de l'éducation et de la justice.



Égale Canada est l'organisme canadien de défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, « queer » et en questionnement (LGBTQ) voué à la promotion de l'égalité, de la diversité, de l'éducation et de la justice.

Voici la Trousse des AGH du Manitoba. En 2013, des modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* concernant des écoles sûres et accueillantes obligent les écoles à élaborer une politique de respect de la diversité humaine qui doit (entre autres) « appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui promouvoient [sic] (a-iv) la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard (b) qui utilisent le nom « alliance gai-[sic] 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 ». Voir <http://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b018f.php>.

Élaborée en collaboration avec le ministère de l'Éducation et l'Enseignement supérieur du Manitoba, la trousse est un outil pour aider les élèves, le personnel scolaire et les parents à mieux comprendre ce qu'est une AGH, à en parler et à en mettre une sur pied.

La trousse contient une foule de renseignements utiles qui vous permettront de :

- comprendre comment une AGH sert à mieux sensibiliser tous les élèves et à accroître leur sécurité, non seulement celle des élèves LGBTQ;
- comprendre l'acronyme LGBTQ et la signification de chaque lettre;
- savoir ce qu'est une AGH et le type d'activités que vous désirez organiser comme club;
- répondre à des questions éventuelles, en ne perdant pas de vue les lois du Manitoba;
- apprendre des termes et des concepts;
- découvrir des modèles LGBTQ;
- avoir accès à des ressources.

En outre, des sections s'adressent expressément aux enseignants, aux conseillers en orientation, aux administrateurs et aux parents pour les aider à mieux connaître leur rôle et à comprendre l'importance des AGH dans la création d'un climat scolaire positif.

REMERCIEMENTS

DES ÉCOLES SÛRES ET ACCUEILLANTES – GUIDE POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DANS LES ÉCOLES DU MANITOBA

Nous tenons à remercier les personnes et organismes suivants de leur aide et de leurs idées, et qui ont fourni rétroaction et matériel servant à l'élaboration du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*.

ORGANISMES ET EXPERTS PARTENAIRES

Todd Clarke, directeur général, Section de la prévention du crime, ministère des Enfants et des Perspectives pour la jeunesse

Laura Crookshanks

Shannon Eisbrenner, coordonnatrice des bénévoles et des programmes, Rainbow Resource Centre

Anat Ekhoiz, enseignante, études juvéniles, Gray Academy

Dr. Mary Hall, directrice générale, Safe Schools Manitoba

Patricia Knipe, directrice des communications, Commission des droits de la personne du Manitoba

Naomi Kruse, directrice générale, Manitoba Association of Parent Councils

Comité consultatif de Manitoba Safe Schools

Albert Macleod, codirecteur, Two-Spirited People of Manitoba Inc.

Terry Price, chargé du personnel, Affaires professionnelles, Manitoba Teachers' Society

Sandra Severi, conseillère scolaire, École secondaire Kelvin

Chad Smith, directeur général, Rainbow Resource Centre

Shelley Smith, conseillère, Santé sexuelle, ministère de la Vie saine et des Aînés

Jared Star, coordonnateur des programmes jeunesse / coordonnateur des programmes YEAH, Rainbow Resource Centre

Dre Catherine Taylor, professeure, Faculté de l'éducation et Département de la rhétorique et des communications, Université de Winnipeg

Bradley Tyler-West, animateur de programmes LGBT*, Sexuality Education Resource Centre, Manitoba

ÉDUCATION ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR MANITOBA

Allan Hawkins, directeur, Services counseling, Direction des programmes et des services de soutien aux élèves

Anne-Marie Lapointe-Lafond, conseillère, Services aux élèves-Français, Direction des programmes et des services de soutien aux élèves

Myra Laramee, consultante en sensibilisation autochtone, Direction générale de l'éducation des Autochtones

Joanne Muller, analyste, Direction des services d'administration scolaire

Paul Paquin, conseiller, Éducation physique et Éducation à la santé, Bureau de l'éducation française

Helen Robinson-Settee, directeur, Direction générale de l'éducation des Autochtones

Tony Tavares, conseiller en diversité et en langues internationales, Direction de l'enseignement, des programmes et de l'évaluation

Nous remercions également les personnes suivantes qui ont participé à la création de la trousse Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario – dont le présent guide s'inspire.

Suhail AbualSameed, coordonnateur, Newcomer Community Engagement, Centre de santé Sherbourne

Advocates for Youth

Ahmed Ahmed, ReachOUT, Griffin Centre

Alberta Teachers' Association (ATA)

Emma Beltrán, ancienne coordonnatrice, Programme T.E.A.C.H. (Teens Educating and Confronting Homophobia)

Nicola Brown, chercheure, Central Toronto Youth Services (CTYS)

Marilyn Byers, présidente, PFLAG Canada, région de York

Fédération canadienne des enseignants et des enseignantes (FCE)

Aaron Chan, enseignant

Zahra Dhanani, directrice juridique, Metropolitan Action Committee on Violence against Women and Children (METRAC)

Susan Diane, candidate au doctorat, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO), Université de Toronto

Fédération des enseignants et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (TEEO)

Rachel Epstein, LGBT Parenting Network, Centre de santé Sherbourne

Michael Erickson, enseignant

Indigo Esmonde, professeure adjointe en enseignement des mathématiques, Département des programmes, de l'enseignement et de l'apprentissage, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO), Université de Toronto

Jennifer Fodden, ancienne directrice générale, Lesbian Gay Bi Trans Youth Line

Ann Gagne, candidate au doctorat, University of Western Ontario Gay, Lesbian, and Straight Education Network (GLSEN)

Gay, Lesbian, and Straight Education Network (GLSEN)

Ernie Gibbs, conseiller en santé mentale des jeunes GLBTQ, Centre de santé communautaire Centretown

Lorelee Gillis, coordonnatrice de la recherche et des politiques, Rainbow Health Ontario

GLBT History Month [Mois de l'histoire des GLBT]

GLSEN/Colorado

Tara Goldstein, présidente adjointe de la recherche et du développement et professeure adjointe, Département des programmes, de l'enseignement et de l'apprentissage, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO), Université de Toronto

District scolaire du Grand Victoria (GVSD)

Rebecca Hammond

Daniel Hunter, Training for Change

Angela Kalligeris, étudiante

El-Farouk Khaki, avocat en immigration

Paul Lomic, député de Ridout & Maybee

Tim McCaskell, auteur, éducateur et activiste

Lance McCready, professeur adjoint en éducation urbaine, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO), Université de Toronto

LeeAndra Miller, coordonnatrice des services de counseling, Central Toronto Youth Services (CTYS)

Michelle Miller, candidate au doctorat, Université York

Kate Moore, ancienne directrice générale, Ten Oaks Project

Jordan Muszynski, coordonnateur de l'accueil, Supporting Our Youth (SOY)

Clare Nobbs, coordonnatrice des programmes, Supporting Our Youth (SOY)

Ontario English Catholic Teachers Association (OECTA)

Commission des droits de la personne de l'Ontario (CDPO)

Fédération des enseignantes et des enseignants du secondaire de l'Ontario (FEESO)

Ministère de l'Éducation de l'Ontario

Anna Penner, Coordinator, coordonnatrice, Teens Educating and Confronting Homophobia (T.E.A.C.H.) Programme

Marnie Potter, Le tour de l'arc-en-ciel

Rainbow Resource Centre

Martin Rochlin

Vanessa Russell, enseignante et responsable des programmes d'études, école secondaire alternative Oasis

Zack Russell, adjoint administratif, Central Toronto Youth Services (CTYS)

Safe Schools Coalition

Schools OUT

Steven Solomon, travailleur social en milieu scolaire, Programme de sexualité humaine, Programme Triangle

Chy Ryan Spain, coordonnateur des programmes jeunesse, Théâtre Buddies in Bad Times

David Stocker, éducateur, activiste et auteur

Stonewall

Toronto District School Board (TDSB)

Stephanie Vail, directrice de programme, Rainbow Youth Niagara

Vancouver School Board (VSB)

Chris Veldhoven, LGBT Parenting Network, Centre communautaire 519 Church Street

Helen Victoros, enseignante

Gerald Walton, professeur adjoint, Faculté de l'Éducation, Université Lakehead

Andy Wang, enseignant

Jocelyn Wickett, enseignante

Joey Wright, étudiant

Jessica Yee, directrice, Native Youth Sexual Health Network

Nous tenons également à remercier le Comité de l'éducation et le Comité des affaires juridiques, les membres du conseil, le personnel, les stagiaires, les bénévoles et les donateurs pour leur participation continue à la Campagne pour des écoles sécuritaires d'Égale.

Si, par mégarde, nous avons fait des erreurs ou des omissions à votre sujet ou au sujet de votre organisme ou de son travail inestimable, n'hésitez pas à nous en faire part afin d'assurer l'exactitude de nos dossiers électroniques. Merci!

Pour des raisons de confidentialité, nous n'avons pas inclus les noms de toutes les personnes qui ont participé au projet. Nous vous remercions tous du fond du cœur!



Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes.



TABLE DES MATIÈRES



Introduction

- Démarrage 4
- Que veut dire LGBTQ? 5
- Points de vue autochtones sur la diversité de la sexualité et l'identité de genre 8
- Qu'est-ce que l'intersectionnalité? 13
- Qu'est-ce qu'une AGH? 15
- Prix et bourses pour personnes LGBTQ 16



Guide des les AGH

- Évaluez le milieu de l'école 5
- Respectez toutes les politiques et lignes directrices de l'école et de la division scolaire 32
- Trouvez un mentor membre du personnel de l'école 33
- Adressez-vous à la direction de l'école 33
- Informez les conseillers en orientation, travailleurs sociaux, bibliothécaires et autres personnes-ressources 34
- Trouvez un lieu de réunions 34
- Établissez un plan et des lignes directrices 35
- Annoncez votre groupe 44
- Fournissez des incitatifs 47
- Activités 48



Foire aux questions sur les lois et politiques concernant les droits des personnes LGBTQ au Manitoba

- Q1. 5
À l'école, lorsque quelqu'un veut dire qu'il n'aime pas quelque chose, il dit « c'est pour les tapettes » ou « t'es gai ». J'ai demandé à mon prof pourquoi il n'intervenait pas et il m'a répondu que cela ne faisait de tort à personne et que je ne devrais pas en faire grand cas. Qu'est-ce que je peux faire?
- Q2. 10
Je suis trans et on me lance des injures comme « travelo ». Les élèves de ma classe ont même composé une chanson. J'ai demandé à ma prof d'intervenir, mais elle m'a répondu qu'ils ne disent rien d'offensant à moins qu'ils utilisent « fif » ou des termes racistes comme « paki ». Est-ce que c'est vrai?
- Q3. 14
Mon père m'a donné naissance avant sa transition de femme-à-homme (FtM). Mon professeur l'appelle toujours ma mère et dit que mes parents sont des lesbiennes, mais c'est faux. J'ai une mère et un père. Que puis-je faire?

- Q4. 17
Il y a des graffitis dans les toilettes des garçons comme « Akim fourre des culs » et « John est fif ». L'école ne devrait-elle pas tous les effacer?
- Q5. 22
Je viens d'une collectivité des Premières nations qui n'accepte pas la diversité sexuelle, de sorte que j'ai eu beaucoup de difficulté à sortir du placard à l'école. Si les populations autochtones et inuites étaient si ouvertes aux personnes LGBTQ avant l'arrivée des Européens à Turtle Island, pourquoi certaines collectivités autochtones sont-elles si homophobes et intolérantes de la diversité?
- Q6. 23
J'ai deux mères. Ma mère non biologique m'a adopté. Mon prof sait que les deux sont légalement responsables, mais ne cesse de me demander laquelle est ma « vraie » mère. Est-ce approprié?
- Q7. 27
Quand un camarade de classe m'a interrogé sur mon orientation sexuelle, j'ai répondu que j'étais *fif* et mon prof m'a puni. C'est sûrement injuste, non?
- Q8. 30
En passant devant le bureau de la directrice l'autre jour, j'ai entendu un parent dire qu'il était inapproprié d'avoir un « club de rencontres » à l'école et qu'il ne faudrait pas projeter certains films en classe. Je n'ai pas entendu la réponse de la directrice. Qu'est-ce qu'elle aurait dû dire?



Modèles et symboles LGBTQ

- Action politique 4
Arthur Blankstein, Karen Busby, El-Farouk Khaki, Richard North, Jared Kevin Star, Chris Vogel
- Arts et divertissement 12
Trey Anthony, Billy Merasty, Rick Mercer, Tegan and Sara Quin, Lucas Silveira, Michel Tremblay, Dany Turcotte
- Affaires 24
Barbara Bruce, Jan Lederman, Dr. James Makokis
- Éducation 29
Kristine Barr, Manny Calisto, Albert McLeod, Paul Sherwood, Catherine Taylor

Politique	38
Georgina Beyer, Jennifer Howard, Glen R. Murray, Jim Rondeau	
Religion	44
Rev. Dr. Brent Hawkes, C.M.	
Sports	45
Angela James, Mark Tewksbury, Sarah Vaillancourt	



Information et ressources pour les éducateurs

· Le saviez-vous?	5
· Que pouvez-vous faire pour que les écoles du Manitoba soient sûres et inclusives	11
· Guide de l'éducateur pour survivre au harcèlement anti-LGBTQ	52
· Suggestions d'activités d'apprentissage en classe et à l'école	56
· Comment régler le harcèlement dans les corridors en 3 minutes ou moins!	58
· Dix raisons confessionnelles pour appuyer l'éducation inclusive des LGBTQ	59
· Droits de la personne	61
· Leçons	70
· Politique d'équité de la Manitoba Teachers' Society	80



Ressources pour les conseillers en orientation

· Guide de prévention du suicide des jeunes LGBT	5
· Signes précurseurs possibles d'idées suicidaires	8
· Le suicide et les personnes bispirituelles	13
· Violence et l'orientation sexuelle	15
· Démystification	18
· Problèmes auxquels les familles GLBTTQ ¹ sont confrontées	23
· Programmes pour jeunes LGBTQ	26
· Politiques	43
· Agir pour créer des écoles accueillantes pour les personnes trans	47
· Recommandations pour professionnels travaillant auprès de jeunes LGBTQ	48
· Résumé de suggestions de jeunes ayant des parents LGBTQ relativement à ce qui est utile à l'école	50

¹ À travers ce document, l'acronyme LGBTQ est utilisé pour prendre en compte diverses orientations sexuelles et identités de genre, incluant les personnes qui s'identifient comme étant lesbiennes, gaies, bisexuelles, bispirituelles, trans, queer, ou en questionnement. De plus, l'acronyme LGBTQ est utilisé sauf lorsqu'un acronyme différent est cité d'une autre source.



Information pour les administrateurs et résumé du rapport final d'Égale de la première enquête nationale sur le climat à l'école, *Chaque classe dans chaque école*

· Faire des écoles du Manitoba des lieux sûrs et inclusifs	4
· Le saviez-vous?	22
· Tiré de la Foire aux questions sur les lois et politiques concernant les droits des personnes LGBTQ au Manitoba	25
· Réponses à la première enquête nationale d'Égale Canada sur le climat à l'école	30
· Quiz sur les écoles sûres	32
· Résumé de <i>Chaque classe dans chaque école - Rapport final de la première enquête nationale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes</i>	35



Information et ressources pour les parents et les tuteurs

· Introduction	4
· Initiatives des écoles sûres et accueillantes	6
· Les jeunes LGBTQ et l'intimidation	8
· Les jeunes LGBTQ et le suicide	14
· Faits et mythes sur l'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie	17
· Parler d'homophobie, de biphobie et de transphobie aux enfants	22
· Appuyer un enfant désireux de créer une AGH ou un autre groupe d'espace sûr dirigé par les élèves	25
· Appuyer son enfant qui « sort du placard »	29
· Être un allié : devenir un parent/tuteur allié de l'école de votre enfant	32
· Établir des liens avec des familles LGBTQ et des alliés locaux	35
· Parents/tuteurs en tant que partenaires : collaborer avec les éducateurs et les autorités scolaires	37



Termes et concepts



Organismes, programmes et ressources destinés ou ouverts aux personnes LGBTQ à l'échelle provinciale et nationale

· Ressources LGBTQ au Manitoba	6
· Ressources pour les personnes bispirituelles	18
· Ressources LGBTQ à l'échelle nationale	23



RESSOURCES

LES TROUVENT DANS LA SECTION COULEUR CORRESPONDANTE

Guide des AGH

	Questions sur le climat à l'école et grandes lignes	8
	Dix raisons confessionnelles pour appuyer l'éducation inclusive des personnes LGBTQ	14
	Réponses aux préoccupations des adultes	16
	Devenir un allié	18
	Extraits d'une proposition concernant la mise sur pied d'une alliance gai-hétéro (AGH)	24
	Comment animer une réunion d'AGH – forme et idées	36
	Exemple de protocole d'espace sûr	41
	Activités brise-glace	42
	Organisez une soirée cinéma	50
	Exemples de politiques de divisions scolaires	56
	Questionnaire hétérosexuel	87
	Ouverture du sac à dos invisible II – Orientation sexuelle et identité de genre	89
	Treize livres LGBTQ recommandés aux jeunes adultes	96
	Sociométrie de l'oppression	104

Information et ressources pour les éducateurs

	Classe arc-en-ciel	24
	Similitudes et différences : racisme, sexisme et homophobie	48
	Activité du triangle du pouvoir et « cercles de soi »	50





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

INTRODUCTION



di  **ersité =**
possibilité



INTRODUCTION

	Démarrage	4	
	Que veut dire LGBTQ?	5	
	Points de vue autochtones sur la diversité de la sexualité et l'identité de genre	8	
	Qu'est-ce que l'intersectionnalité?	13	
	Qu'est-ce qu'une AGH?	15	
	Prix et bourses pour personnes LGBTQ	16	
	· Échelle nationale	16	
	· Échelle provinciale	20	



DÉMARRAGE



Que votre école ait ou non une AGH, vous pouvez communiquer avec d'autres jeunes LGBTQ, éducateurs et alliés partout au pays pour échanger idées, matériel et outils par l'entremise des groupes de discussion de *MonAGH.ca*.

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



Le présent guide vise à soutenir les élèves, les enseignants, les administrateurs et les districts à mettre sur pied et à maintenir des milieux d'apprentissage sûrs, accueillants et inclusifs. Il s'agit notamment de fournir de l'information et de répondre aux questions des personnes qui désirent mettre sur pied une alliance gai-hétéro à leur école. Bonne chance et rappelez-vous que vous pouvez toujours obtenir plus d'aide.

! Certaines écoles ont recours à des logiciels de filtrage pour bloquer l'accès à des sites Web qui contiennent des mots clés liés à certains sujets comme le sexe, et elles se fient aux développeurs pour la mise à jour des sites inacceptables. Ces mesures servent peut-être à bloquer le contenu pornographique, mais elles ont la fâcheuse conséquence de bloquer également l'accès à des sites sur des questions importantes comme la santé et l'orientation sexuelle. Assurez-vous que *MonAGH.ca* n'est pas bloqué à votre école. Le cas échéant, demandez à la direction de modifier les réglages. Si *MonAGH.ca* est toujours bloqué à votre école, veuillez nous en faire part en communiquant avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur à mbedu@merlin.mb.ca, avec Égale à 1-888-204-7777 (sans frais) ou à monagh@egale.ca.

Chaque section contient le nom de ressources locales, provinciales et nationales. Pour en savoir davantage sur les lois et les politiques liées à des expériences de vie réelles dans le milieu scolaire manitobain, consultez la section Foire aux questions sur les lois et les politiques du Manitoba en matière des droits des personnes LGBTQ. Si vous avez des questions au sujet d'organismes, de programmes et de ressources de votre région ou à l'échelle nationale, consultez la section Organismes, programmes et ressources destinés ou ouverts aux personnes LGBTQ.



Si vous êtes éducateur, consultez la section Information et ressources pour les éducateurs. Si vous êtes conseiller en orientation, consultez la section Ressources pour les conseillers en orientation. Si vous êtes administrateur, consultez la section Information pour les administrateurs. Si vous n'êtes ni éducateur, ni conseiller en orientation, ni administrateur, veuillez remettre ces sections aux enseignants, aux conseillers scolaires ainsi qu'à votre directeur d'école!

Le guide contient aussi un résumé du rapport final d'Égale de la première enquête nationale sur le climat à l'école, Chaque classe dans chaque école. Il se trouve à la section Information pour les administrateurs ainsi que sur <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp> [en anglais].



QUE VEUT DIRE LGBTQ?

Cet acronyme signifie quelque chose de différent selon les personnes, mais en général, il désigne « lesbienne, gai, bisexuel, trans (transgenre et transsexuel), bispirituel, *queer* et en questionnement ». Consultez la section Termes et concepts du présent guide ou le site Web MonAGH, qui présente diverses définitions de ces mots.

Q:

J'ai vu diverses combinaisons de lettres et je ne sais pas lesquelles employer. Je ne veux exclure personne ni manquer de respect, mais comment puis-je expliquer le bon usage si je l'ignore moi-même? Que faire si on me demande quel mot utiliser?

R:

S'il est vrai que bien des personnes utilisent des mots différents pour se définir, les acronymes LGBT et LGBTQ sont très répandus (malgré qu'ils n'incluent pas nécessairement tout le monde). Ainsi, on rencontre « I » pour intersexe et « A » pour allié. Certains doublent les lettres qui peuvent désigner plus d'un mot à cause de l'effet verbal ou visuel produit, ce qui indique la variété des orientations sexuelles et identités de genre. Ainsi, on peut obtenir LGBTTTTQQA ou LGBTTT2QQA (où « 2 » désigne « bispirituel ».) Les lettres peuvent aussi être ordonnées différemment, tel que GLBTBTQ (comme dans la section 6 des Ressources pour les conseillers en orientation de ce guide, tirée de la Boîte à outils à l'intention des éducateurs et fournisseurs de garde, issue du projet Tour de l'arc-en-ciel).

À travers ce document, l'acronyme LGBTQ est utilisé pour prendre en compte diverses orientations sexuelles et identités de genre, incluant les personnes qui s'identifient comme étant lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, *queer*, ou en questionnement. De plus, l'acronyme LGBTQ est utilisé sauf lorsqu'un acronyme différent est cité d'une autre source.



C'est une excellente question et une des raisons pour laquelle il est essentiel d'incorporer les réalités LGBTQ et un langage inclusif dans les programmes scolaires. L'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression du genre font partie du quotidien et il faut que tout le monde sache quel langage utiliser pour en parler de manière appropriée et respectueuse.

Outre le perfectionnement professionnel, nombre d'éducateurs qui connaissent mal les réalités LGBTQ profiteront d'une recherche personnelle. Le site Web *MonAGH.ca* contient des sections à l'intention des éducateurs, qui comprennent des ressources et un groupe de discussion.



**NOUS ESPÉRONS QUE VOUS
TROUVEREZ CETTE TROUSSE UTILE,
QUEL QUE SOIT VOTRE OBJECTIF :**

modifier la politique
de votre école ou division scolaire
pour y inclure l'orientation sexuelle,
l'identité de genre et l'expression du
genre (consultez la section Activités du
Guide des AGH);

inclure du matériel LGBTQ
dans le programme scolaire (vous
trouverez des suggestions à la
section Guide);

démarrer votre toute
première AGH.

**N'hésitez pas à nous envoyer vos commentaires et réflexions à
monagh@egale.ca**

Q:

Ne serait-il pas plus facile de choisir un mot ou un groupe de lettres pour régler la question?

R:

Peut-être, mais cela soulèverait un problème. D'une part, la langue ne cesse d'évoluer – il suffit de penser à tous les acronymes en usage à l'heure actuelle et issus des nouvelles technologies comme les textos. De plus, puisque les mots employés pour parler des réalités LGBTQ concernent des identités, il est particulièrement important d'être respectueux et de connaître l'usage correct. C'est pourquoi nombre de gens décident d'utiliser le mot *queer* (en français, on utilise parfois les termes *allosexualité* ou *altersexualité*). Une longue énumération de lettres peut s'avérer difficile à employer, et cela pose aussi un problème. Même si le mot *queer* a été réapproprié par l'usage contemporain, il n'en demeure pas moins qu'il a eu dans le passé une connotation péjorative.

IL S'AGIT D'UN EXCELLENT SUJET POUR UNE DISCUSSION DE GROUPE :



Après avoir parcouru la section Termes et concepts de la trousse ou sur MonAGH, amorcez le dialogue en classe ou à une réunion de l'AGH.



POINTS DE VUE AUTOCHTONES SUR LA DIVERSITÉ DE LA SEXUALITÉ ET L'IDENTITÉ DE GENRE



Les normes culturelles et les cadres sociaux de nombre de peuples autochtones ont été bouleversés durant la période de colonisation européenne des Amériques. De nos jours, ceux-ci sont en voie de se réapproprier des connaissances et des pratiques qui ont perduré. La réappropriation de certains aspects de l'identité culturelle se manifeste dans la façon dont nombre de Premières nations ont rebaptisé leurs collectivités en utilisant des termes issus de leurs propres langues. Si les appellations anglaises ou françaises de l'époque coloniale continuent d'être en usage, les nouveaux noms marquent le début d'un processus d'autonomisation des Premières nations. Les personnes Autochtones gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres ont aussi adopté cette approche et entamé un processus de redécouverte en adoptant le terme « bispirituel » (Albert McLeod).

Histoire et rôles traditionnels des personnes bispirituelles

Avant le contact et la colonisation des cultures européennes, la majorité des peuples autochtones nord-américains respectaient et honoraient une diversité d'identités et de rôles liés au genre, et croyaient que chaque personne appartenait à la toile sacrée de la vie et de la collectivité (Brown). À l'époque, ils n'adhéraient pas aux concepts européens des rôles sexuels et de genre, et nombre de cultures autochtones incluaient au moins six styles de genre distincts. Historiquement, les groupes de Turtle Island (Amérique du Nord) ont reconnu la diversité des genres et sexuelle pendant des milliers d'années (Alaers). On retrouvait ces traditions et ces concepts surtout chez les Lakotas, les Ojibways, les Pieds-Noirs, les Cheyennes, les Mojaves, les Navajos et les Cris, mais chez d'autres groupes aussi. Il importe cependant de souligner que malgré les contacts et les nombreuses similitudes, les traditions varient beaucoup d'un peuple autochtone nord-américain à l'autre. Il se peut par conséquent que certaines cultures ne possèdent pas de traditions ou de concepts liés à la diversité sexuelle ou aux identités et rôles de genre.

Les concepts de diversité sexuelle et d'identité et de rôle de genre se trouvaient dans les langues des Premières nations. Les Premières nations d'Amérique du Nord possédaient leurs propres termes et expressions pour désigner les personnes aux diverses sexualités et identités de genre ainsi que les rôles culturels – par exemple, les termes *winkte* (lakota), *nadleeh* (dinè) ainsi que *ayekkwe et a:yahkwew* (cri) (Alaers).

Les traditions et les concepts de diversité sexuelle et d'identité et de rôle de genre ont survécu jusque dans les années 1930 chez les Klamaths du Nord-Ouest du Pacifique. La colonisation et l'assimilation méthodique des peuples des Premières nations après le contact avec les Européens ont entraîné la déformation des concepts, des pratiques et des enseignements des Premières nations concernant la sexualité, le genre et les relations, qui ont été remplacés par des optiques et des concepts judéo-chrétiens ou euro-canadiens dominants.

Réappropriation et concepts bispirituels contemporains

Le concept et le terme « bispirituel » sont apparus dans les années 1990, à la troisième conférence intertribale annuelle des gais et lesbiennes des Premières nations, à Winnipeg (Alaers). « Bispirituel » est un nom autochtone qui servit alors à désigner les personnes autochtones se reconnaissant gais, lesbiennes, bisexuelles et trans. Le nom s'est présenté sous forme de vision à l'un des participants avant la tenue de l'événement. Des cérémonies ont eu lieu durant la conférence pour souligner l'arrivée et l'acceptation du terme.

Un des aînés locaux, spécialiste de la langue ojibway, a indiqué que tous devenaient frères et sœurs « rituels » par la cérémonie et que lorsqu'une personne reçoit un nom spirituel, cela signifie qu'elle a un guide spirituel, un don, un objectif et une destinée. Le terme bispirituel est à présent employé par bon nombre de personnes autochtones LGBTQ de Turtle Island. Le mot désigne les Autochtones LGBTQ nord-américains en raison des liens que les Premières nations entretiennent avec la

terre, l'environnement, la culture, l'histoire et la famille (Albert McLeod).

Ainsi, les personnes bispirituelles se réapproprient les riches traditions et conceptions des peuples des Premières nations, dont certaines sont peut-être disparues à cause des effets subversifs de la colonisation, de l'évangélisation et de l'assimilation. Le terme (et le concept) est « pan-historique » et « pan-tribal ». Pour nombre d'Autochtones LGBTQ, se reconnaître bispirituelles est une forme d'affranchissement des identités qui leur ont été imposées par d'autres cultures et mouvements. Cela signifie essentiellement que les personnes LGBTQ sont capables de refléter les énergies masculines et féminines (genres et sexes) et les forces qui créent la vie (humaine, animale et végétale), et que la diversité ainsi définie est considérée comme sacrée et constitue un élément de l'ordre naturel (Albert MacLeod).

De nos jours, un nombre grandissant de personnes LGBTQ des Premières nations, métis et autochtones utilisent le mot « bispirituel » pour se désigner. Il s'agit d'une identité habilitante qui est née dans un contexte de racisme, d'homophobie et de sexisme omniprésents. Pour nombre de personnes des Premières nations, l'identité bispirituelle est une occasion de se définir et correspond à leur vision du monde et à leurs cultures, histoires et modes de vie distincts (Wilson).

Il importe toutefois de retenir que même si le terme « bispirituel » a été accepté par un grand nombre de peuples des Premières nations pour se dissocier des concepts occidentaux d'identité de genre et sexuelle, le mot n'est pas répandu dans toutes les collectivités des Premières nations et autochtones de l'Amérique du Nord (NASTAD).

Élaboré en consultation avec Albert McLeod, Two-Spirited People of Manitoba Inc.

RÉFÉRENCES

- Alaers, Jill. "Two-Spirited People and Social Work Practice: Exploring the History of Aboriginal Gender and Sexual Diversity." *Critical Social Work* 11.1 (2010): n. pag. <<http://www1.uwindsor.ca/criticalsocialwork/2010-volume-11-no-1-0>> (23 Oct. 2013).
- AlbertaTrans.org. "Two-Spirit Tradition." 2008. <www.albertatrans.org/2s.shtml> (23 Oct. 2013)
- Brown, Lester B., ed. *Two-Spirit People: American Lesbian Women and Gay Men*. New York, NY: Haworth Press, 1997.
- Copley, Hamish. "The Disappearance of the Two-Spirit Traditions in Canada." *The Drummer's Revenge: LGBT History and Politics in Canada*. 2009. <<http://thedrummersrevenge.wordpress.com/2009/08/11/>> (24 Oct. 2013).
- Deschamps, Gilbert. *We Are Part of a Tradition: A Guide on Two-Spirited People for First Nations Communities*. Mino-B'maadiziwin Project. Toronto, ON: 2-Spirited People of the First Nations, 1998. Available from <<http://www.2spirits.com>>
- Deschamps, Gilbert, et al. *We Are Part of a Tradition: A Guide on Two-Spirited People for First Nations*. Wendake, PQ: First Nations of Quebec and Labrador Health and Social Services Commission, n.d. Available from <<http://library.catie.ca/PDF/P5/20688.pdf>>.
- Elledge, Jim. *Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Myths from the Arapaho to the Zuñi: An Anthology*. New York, NY: Peter Lang, 2002. *American Indian Studies* 13.
- Frazer, M. Somjen, and Harlan Pruden. *Reclaiming Our Voice: Two Spirit Health & Human Service Needs in New York State*. NYS DOH AIDS Institute: Albany, NY, 2010. Available from <www.health.ny.gov/diseases/aids/reports/native_people/docs/reclaiming_our_voices.pdf>.
- Gilley, Brian Joseph. *Becoming Two-Spirit: Gay Identity and Social Acceptance in Indian Country*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 2006.
- Genovese, Maddalena, and Davina Rousell. *Safe and Caring Schools for Two Spirit Youth: A Guide for Teachers and Students*. Edmonton, AB: Society for Safe and Caring Schools & Communities, 2011. Available from <www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/For-Members/Professional%20Development/Diversity,%20Equity%20and%20Human%20Rights/Safe%20and%20Caring%20Schools%20for%20Two-spirited%20youth.pdf>.
- Jacobs, S.; Thomas, W.; Lang, S. (Eds.): *Two-spirit people: Native American gender identity, sexuality, and spirituality*, Urbana, IL: University of Illinois Press, 1997.
- National Alliance of State and Territorial Aids Directors. "Issue Brief: Native Gay Men And Two Spirit People, Hiv/Aids and Viral Hepatitis Programs and Services." 31 October 2013 <<http://nastad.org/docs/Issue-Brief-Two-Spirit-Final-03-14-13.pdf>> .
- O'Brien-Teengs, Doris. *Two Spirit Women*, 2nd Edition. Toronto, ON: 2-Spirited People of the 1st Nations. 2008, (October 30, 2013) <<http://www.2spirits.com/Two%20Spirit%20Women.pdf>>

“Two-Spirit People of the First Nations.” Rainbow Resource Centre, 2011. 31 October 2013 <<http://www.rainbowresourcecentre.org/wp-content/uploads/2011/09/TwoSpirit.pdf>>.

Roscoe, Will. *The Changing Ones, Third and Fourth Genders in Native North America*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2000.

Roscoe, Will. *The Zuni Man-Woman*. Albuquerque, NM: University of New Mexico Press, 1991.

“Who are the Two-spirits?: Two Spirit Q & A with Will Roscoe.” Will Roscoe, 31 October, 2013 <<http://www.willsworld.org/twospiritq-a.html%20>>.

Trexler, Richard C. *Sex and Conquest : Gendered Violence, Political Order and the European Conquest of the Americas*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1995.

Two-Spirited People of Manitoba Inc. 31 October 2013 <www.twospiritmanitoba.ca>.

2-Spirited People of the First Nations. 3 May 2013 <<http://www.2spirits.com>>.

“Two-Spirit Voices.” National Native American AIDS Prevention, 1 April 1997. 3 May 2013 <<http://www.nnaapc.org/tsv/tsv01.html>>.

Two-Spirit People. Ottawa, ON: Wabano Centre for Aboriginal Health, 2000.

“Two-Spirit Youth Speak Out!” Urban Native Youth Association. 2004. 31 October 2013 <<http://www.unya.bc.ca/downloads/glbq-twospirit-final-report.pdf>>.

“Our Relatives Said: A Wise Practices Guide, Voices of Aboriginal Trans People.” Ottawa, ON: 2-Spirited People of the 1ST Nations, 2008. 31 October 2013 <<http://www.2spirits.com/2Spirits%20Transgender%20Training%20Manual.pdf>>.

Williams, Walter L. *The Spirit and the Flesh: Sexual Diversity in American Indian Cultures*. Boston, MA: Beacon Press, 1986.

Williams, Walter L. & Johnson, Toby. *Two Spirits: A Story of Life with the Navajo*. Maple Shade, NJ: Lethe Press, 2006.

Wilson, Alex, “Two-spirit Identity: Active resistance to multiple oppressions.” Canadian Race Relations Foundation Directions, 5.1. 2008. 31 October 2013 <http://www.crr.ca/images/stories/pdf/directions/directionsVol5No1-Sys_Racism-AboriginalPeoples.pdf>.



QU'EST-CE QUE L'INTERSECTIONNALITÉ?

Les gens utilisent différentes identités qui correspondent à leur race, à leur classe, à leurs capacités physiques ou intellectuelles, à leur religion, à leur orientation sexuelle, à leur identité de genre, etc. Ces identités ne sont pas dans un vase clos et ensemble elles influent sur les expériences personnelles, notamment en matière de discrimination. C'est ce que nous appelons l'intersectionnalité.

Bien que le mot intersectionnalité soit récent, il vaut la peine de mentionner que pendant des siècles, les peuples autochtones se sont appuyés sur une approche holistique de la santé et du bien-être. En effet, « pour les peuples autochtones du Canada et du monde entier, les interrelations unissant les aspects physiques, mentaux, spirituels et émotionnels de l'être font partie intégrante de la santé de la personne et de la collectivité » (Organisation nationale de la santé autochtone) [traduction]. L'intersectionnalité adopte une approche holistique parce qu'elle considère tous les aspects en même temps, par exemple, la race et le genre ensemble, plutôt que séparément (Simpson).

À cause de ses différentes identités, une personne peut subir de la discrimination de plus d'une façon. Comme l'indique le *Code des droits de la personne du Manitoba*,

l'intersectionnalité de diverses caractéristiques peut créer des stéréotypes qui sont absents d'une ou de plusieurs combinaisons de caractéristiques. L'intersectionnalité peut avoir un effet multiplicateur (c.-à-d. que les personnes ayant plus d'une caractéristique protégée par le Code sont plus susceptibles de subir de la discrimination), et cela peut créer un tout nouveau motif de discrimination (Commission des droits de la personne du Manitoba) [traduction].

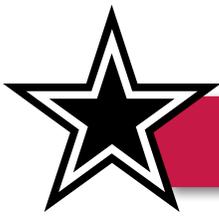
Les expériences d'une lesbienne de race blanche différeront de celles d'une lesbienne autochtone, ou d'une lesbienne autochtone handicapée. Il se peut que les trois subissent de l'homophobie, mais la lesbienne autochtone peut également subir du racisme, et la lesbienne autochtone handicapée, de l'homophobie, du racisme et de la discrimination fondée sur la capacité physique.

L'intersectionnalité offre un point de vue qui tient compte d'un éventail complet d'identités et de circonstances de vie (Simpson)

An Overview of Traditional Knowledge and Medicine and Public Health in Canada. Ottawa (ON), Organisation nationale de la santé autochtone, 2008. , p. 3. 3 mai 2013. <<http://www.naho.ca/publications/tkOverviewPublicHealth.pdf>>.

Simpson, Joanna. *Everyone Belongs. A Toolkit for Applying Intersectionality*, Ottawa (ON), Institut canadien de recherches sur les femmes, 2009. 3 mai 2013. <http://criaw-icref.ca/sites/criaw/files/Everyone_Belongs_e.pdf>.

Definition and Interpretation of Social Disadvantage. Commission des droits de la personne du Manitoba. 3 mai 2013 <http://www.manitobahumanrights.ca/publications/policy/policy_definition-of-social_disadvantage.html>.



QU'EST-CE QU'UNE AGH?

L'acronyme AGH désigne alliance gai-hétéro (aussi connus sous le nom de “groupe espace positif LGBTQ”). Bien que la fonction précise d'un tel club varie d'une école à l'autre, l'AGH désigne généralement tout groupe étudiant qui s'intéresse aux réalités LGBTQ. Elle sert aussi parfois de groupe de soutien aux élèves LGBTQ, aux alliés et aux jeunes dont les parents ou autres membres de la famille sont LGBTQ. Une définition complète se trouve à la section Termes et concepts et sur le site Web *MonAGH.ca*.

Consultez le répertoire des AGH sur *MonAGH.ca*. Vous remarquerez que certains groupes s'appellent autrement. Dans certaines écoles au Manitoba, par exemple, on retrouve Groupe d'Action Diversité. Nombre de groupes étudiants préfèrent utiliser d'autres noms parce que le mot

« gai » n'est pas aussi inclusif qu'ils le

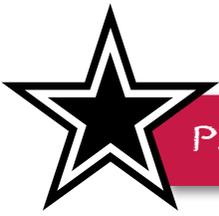
voudraient. Le groupe ne désigne pas nécessairement des personnes lesbiennes, bisexuelles ou bispirituelles, et l'identité de genre et l'expression du genre ne sont pas explicites dans l'expression AGH.



C'est un facteur important qui ferait un excellent sujet de conversation dans les groupes de discussion de www.MyGSA.ca (en anglais), à une réunion de l'AGH ou en classe.

ALLIANCE GAI-HÉTÉRO (AGH)

Consultez la section Termes et concepts de la présente trousse.



PRIX ET BOURSES POUR PERSONNES LGBTQ

ÉCHELLE NATIONALE

Bourses de la Fondation Lambda
<http://www.lambdafoundation.com>

La Fondation Lambda recueille des fonds pour permettre aux universités de décerner des prix qui visent à promouvoir la reconnaissance à l'échelle nationale de personnes ou de groupes qui, grâce à leurs réalisations, permettent une plus grande compréhension des gais et des lesbiennes par d'autres groupes qui prônent l'égalité. À l'heure actuelle, les établissements suivants offrent des bourses de la Fondation.



Université du Manitoba

Fondation Lambda pour l'excellence, Prix commémoratif Les McAfee

<http://webapps.cc.umanitoba.ca/gradawards/index.asp>
awards@umanitoba.ca



Université Carleton

Prix Fondation Lambda pour l'excellence

http://gradstudies.carleton.ca/webapps/awards/lcms_award_view.php?award_id=494
awards@carleton.ca



Université de Montréal

Bourses Fondation Lambda pour l'excellence

fes-bourses@fes.umontreal.ca



Université de Guelph

Bourses Fondation Lambda pour études LGBTQ

<http://www.uoguelph.ca/registrar/calendars/graduate/current/pdffiles/gradawards.pdf>
awards@registrar.uoguelph.ca

La liste complète et d'autres renseignements sur les bourses AGH d'Égale se trouvent à MyGSA.ca.



 **Université du Nouveau-Brunswick**

Bourses Fondation Lambda, Prix commémoratif Christian Landry Prix pour études postuniversitaires

https://eservices.unb.ca/calendar/graduate_awards

gradschl@unb.ca

 **Université d'Ottawa**

Prix Fondation Lambda pour l'excellence

<http://www.lambdafoundation.com/docs/awardJW02010.pdf>

grdaward@uottawa.ca

 **Université de la Saskatchewan, Collège de droit**

Prix Poster des droits de la personne

<http://tinyurl.com/3ymybry>

 **Université de Victoria**

Fonds Fondation Lambda, Bourse d'écriture Candis Graham

<http://registrar.uvic.ca/safa/bursaries/termsofawards/writing.html>

finaid@uvic.ca

**Bourse Mark S. Bonham pour études queer en
cinéma et vidéo**

La Bourse Mark S. Bonham est offerte à des citoyens canadiens ou à des immigrants reçus se reconnaissant lesbiennes, gais, bisexuels, transsexuels, transgenres ou intersexes qui poursuivent des études de premier cycle à temps plein dans les domaines du cinéma ou de la vidéo ayant trait à l'expression culturelle des lesbiennes, des homosexuels, des personnes bisexuelles, transgenres, transsexuelles ou intersexes, ou qui sensibilisent le grand public au sujet des vies ou des préoccupations des personnes LGBTTI.

<http://www.insideout.on.ca/festival/scholarship.htm>



Le prix étudiant LGBTQOUT

Ce prix est offert aux étudiants de programmes de première année de l'un des campus de l'université de Toronto. Le comité de sélection examine principalement les contributions bénévoles exceptionnelles visant à favoriser le changement sur le campus ou dans la communauté grâce à des services communautaires ou au militantisme au profit des personnes LGBTQ.

<http://www.sgdo.utoronto.ca/Students.htm#LGBTOUT%20Student%20Award>

Le Centre d'études sur la diversité sexuelle Mark S. Bonham

collège universitaire fondateur de l'Université de Toronto, offre plusieurs bourses et prix destinés à la communauté et aux études LGBTQ. D'autres renseignements se trouvent à :

<http://www.uc.utoronto.ca/scholarships-awards-1>

THE POINT FOUNDATION FOR LGBTQ STUDENTS [FONDATION POINT POUR LES ÉTUDIANTS LGBTQ]

Cette Fondation est une organisation américaine qui fournit aide financière, mentorat, formation en leadership et espoir aux étudiants méritoires qui sont marginalisés à cause de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression du genre. Les bourses de la Fondation sont offertes à tous les étudiants, mais elles ne peuvent être utilisées que dans des établissements d'enseignement des États-Unis.

<http://www.pointfoundation.org>

ÉCHELLE PROVINCIALE

Bourse Sybil Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse

Sybil Shack est reconnue à l'échelle nationale en tant qu'éducatrice, auteure et communicatrice. Elle a œuvré dans le domaine de la promotion des droits de la personne pendant toute sa vie. Comme éducatrice remarquable et engagée, Mme Shack n'a pas limité ses activités au milieu scolaire. Elle a fait partie de nombreux conseils et comités à Winnipeg, et a notamment été administratrice, vice-présidente et coorganisatrice du comité de révision législative de l'Association manitobaine des droits et libertés. En 2004, elle a confirmé son attachement à l'organisation sous forme de legs à son décès.

Afin de rendre hommage à Sybil Shack et à son engagement à l'égard de l'éducation des jeunes et des droits de la personne, le conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés a décidé d'utiliser le généreux don de Mme Shack pour récompenser le travail des jeunes ayant contribué à l'avancement des droits et libertés au Manitoba en créant la Bourse Sybil Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse.



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



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



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.

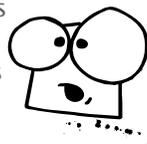
Adapté de *Gay, Lesbian, and Straight Education Network's Jump-Start Guide*. Ce document et d'autres outils pour AGH se trouvent à <http://www.glsen.org/cgi-bin/iowa/all/library/record/2226.html?state=tools&type=student>. [En anglais]

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.

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 LGBTIQ. 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.



Photo crédit: Franco Folini

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, avec Égale à 1.888.204.7777 (sans frais) ou à 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^e 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 quelconque 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^e 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.



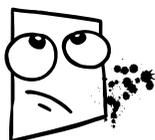
TROUVEZ UN MENTOR MEMBRE DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE

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.



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.



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);

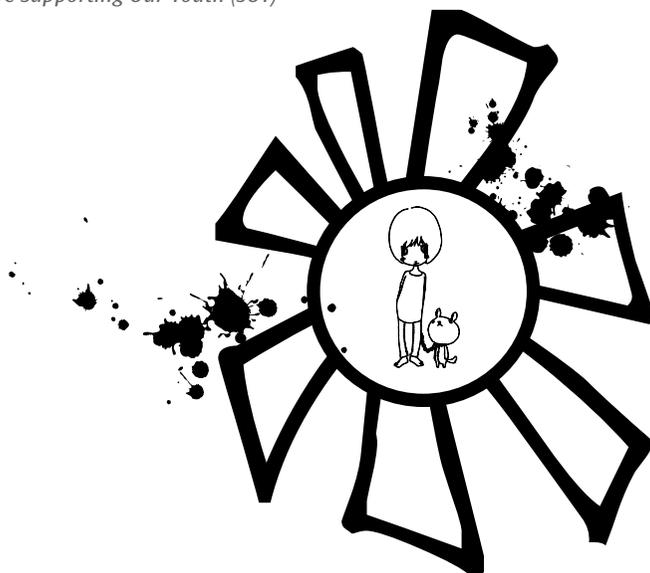
quiconque peut faire valoir une règle ou une norme et voir si tous les membres s'entendent.

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!

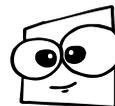
Autres conseils pour trouver de nouveaux membres

- 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!





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 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.



¹ 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 LGBTTT 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 LGBTTT 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 LGBTTT.

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.

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 pour voir ce que d'autres jeunes en pensent! Parlez-nous de vos livres LGBTQ préférés à monagh@egale.ca!



Absolutely, Positively Not (2005) de David LaRochelle. 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.



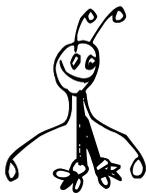
AMASSEZ DES FONDS

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 ou en composant 1-888-204-7777 (sans frais).



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

10^e à 12^e 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.





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^e 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^e 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^e 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^e 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^e 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^e 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?

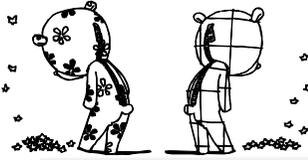
20. Pouvez-vous parler de vos pratiques et congés religieux sans crainte de harcèlement?

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^e année

Égale Canada

MonAGH.ca



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

Créer et appuyer une alliance gai-hétéro (2^e 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^{re} 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.**





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

FOIRE AUX QUESTIONS



di  **ersité =**
possibilité



FOIRE AUX QUESTIONS

FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES LOIS ET POLITIQUES CONCERNANT LES DROITS DES PERSONNES LGBTQ AU MANITOBA



- Q1.** À l'école, lorsque quelqu'un veut dire qu'il n'aime pas quelque chose, il dit « c'est pour les tapettes » ou « t'es gai ». J'ai demandé à mon prof pourquoi il n'intervenait pas et il m'a répondu que cela ne faisait de tort à personne et que je ne devrais pas en faire grand cas. Qu'est-ce que je peux faire? 5
- Q2.** Je suis trans et on me lance des injures comme « travelo ». Les élèves de ma classe ont même composé une chanson. J'ai demandé à ma prof d'intervenir, mais elle m'a répondu qu'ils ne disent rien d'offensant à moins qu'ils utilisent « fif » ou des termes racistes comme « paki ». Est-ce c'est vrai? 10
- Q3.** Mon père m'a donné naissance avant sa transition de femme-à-homme (FtM). Mon professeur l'appelle toujours ma mère et dit que mes parents sont des lesbiennes, mais c'est faux. J'ai une mère et un père. Que puis-je faire? 14
- Q4.** Il y a des graffitis dans les toilettes des garçons comme « Akim fourre des culs » et « John est fif ». L'école ne devrait-elle pas tous les effacer? 17
- Q5.** Je viens d'une collectivité des Premières nations qui n'accepte pas la diversité sexuelle, de sorte que j'ai eu beaucoup de difficulté à sortir du placard à l'école. Si les populations autochtones et inuites étaient si ouvertes aux personnes LGBTQ avant l'arrivée des Européens à Turtle Island, pourquoi certaines collectivités autochtones sont-elles si homophobes et intolérantes de la diversité? 22

Q6. J'ai deux mères. Ma mère non biologique m'a adopté. Mon prof sait que les deux sont légalement responsables, mais ne cesse de me demander laquelle est ma « vraie » mère. Est-ce approprié? 23

Q7. Quand un camarade de classe m'a interrogé sur mon orientation sexuelle, j'ai répondu que j'étais *fff* et mon prof m'a puni. C'est sûrement injuste, non? 27

Q8. En passant devant le bureau de la directrice l'autre jour, j'ai entendu un parent dire qu'il était inapproprié d'avoir un « club de rencontres » à l'école et qu'il ne faudrait pas projeter certains films en classe. Je n'ai pas entendu la réponse de la directrice. Qu'est-ce qu'elle aurait dû dire? 30

Qu'est-ce que je peux faire? 35



LANGAGE ABUSIF OU INJURIEUX

Q:

À l'école, lorsque quelqu'un veut dire qu'il n'aime pas quelque chose, il dit « c'est pour les tapettes » ou « t'es gai ». J'ai demandé à mon prof pourquoi il n'intervenait pas et il m'a répondu que cela ne faisait de tort à personne et que je ne devrais pas en faire grand cas. Qu'est-ce que je peux faire?

R:

Ces énoncés causent beaucoup de tort car ils utilisent des termes et insultes liés à l'orientation sexuelle pour exprimer une opinion négative. Les écoles sont tenues de maintenir des milieux positifs pour tous et d'être vigilantes pour déceler tout ce qui peut les empêcher d'accomplir cette tâche. Consultez *Ross c.*

Conseil scolaire du district no 15 du Nouveau-Brunswick, [1996] 1 S.C.R.

825 <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/1367/index.do>

VOUS POUVEZ INDIQUER À L'ENSEIGNANT que le langage homophobe cause réellement du tort, particulièrement aux jeunes lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, queer ou en questionnement (LGBTQ), qui sont perçus comme étant LGBTQ ou dont les parents, d'autres membres de leur famille ou des amis sont LGBTQ.

<http://web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b030f.php>.

1. En 2004, le Manitoba a adopté une loi qui oblige les écoles à fournir un milieu sûr et accueillant pour tous les élèves, à élaborer des règlements, des codes de conduite et des plans de mesures d'urgence à l'appui de milieux scolaires positifs et sûrs, et à créer des comités afin de conseiller les directions d'école pour l'élaboration de ces codes et plans. La *Charte de la sécurité dans les écoles* modifiait la *Loi sur les écoles publiques* et la *Loi sur l'administration scolaire*. Les deux s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Consultez

2. Le sondage *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia in Canadian Schools* (mars 2009) révèle que des 1 700 participants, les trois quarts des élèves LGBTQ canadiens ne se sentent pas en sécurité dans au moins un endroit à l'école. Allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>. L'utilisation de langage homophobe nuit à la création d'espaces sécuritaires dans les milieux d'apprentissage.

3. Selon la *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba, chaque commission scolaire devra « faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables ». La loi s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>
4. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique de respect de la diversité humaine doit « favoriser :
 - un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
 - l'acceptation et le respect des autres ainsi que
 - la création d'un milieu scolaire positif ».

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

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

5. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes contiennent une nouvelle définition de l'intimidation : « Dans la présente loi, le terme « intimidation » s'entend des comportements qui
 - (a) ont pour but ou dont l'auteur devrait savoir qu'ils auront pour effet soit de causer à autrui de la peur, de

l'intimidation, de l'humiliation, de la détresse ou tout autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte atteinte à l'estime de soi ou à la réputation;

(b) soit de créer un milieu négatif pour autrui à l'école ».

La *Loi* ajoute que l'intimidation peut être écrite, verbale, physique ou électronique (cyberintimidation).

L'expression « c'est tellement gai » est homophobe et heurte les sentiments et l'estime de soi des personnes se reconnaissant LGBTQ. En outre, cela crée un milieu négatif pour vous. Les enseignants devraient intervenir.

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

6. Le *Code des droits de la personne* du Manitoba (*Code*) garantit l'égalité des droits et des chances, et reconnaît la dignité et la valeur de chaque personne au Manitoba. Le *Code* interdit la discrimination ou le harcèlement à l'endroit des personnes fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Ce droit de ne pas subir de discrimination et de harcèlement s'applique à votre milieu scolaire. Cela veut dire qu'une personne, un élève ou un membre du personnel ne peut recevoir de traitement inéquitable ou subir du harcèlement en milieu scolaire en raison de son orientation sexuelle.

Les commentaires ou gestes nocifs reconnus comme étant importuns ou qui devraient l'être constituent du harcèlement – comme les « blagues », insultes ou insinuations sur l'orientation sexuelle d'une personne. Le non-respect des motifs illicites de discrimination protégés aux termes du *Code* pourraient entraîner ce que la Commission des droits de la personne du Manitoba appelle « un milieu invivable ». Allez à <http://www.manitobahumanrights.ca/sexualharassment.fr.html>

7. La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité qui inclut les engagements suivants : [traduction] « les membres et les employés de la Société favorisent la compréhension et l'inclusion active des "groupes d'équité" dont les caractéristiques sont définies à l'article 9(2) du *Code des droits de la personne* du Manitoba. La Société encourage tous ses membres à fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; elle appuie l'élimination de toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba, selon la définition du *Code des droits de la personne* du Manitoba, art. 9(2); elle soutient activement les mesures destinées à fournir des plans de prévention et d'intervention appropriés en cas de discrimination, à instaurer un climat de respect de la diversité et à promouvoir des interactions positives parmi tous les membres de la communauté scolaire. » <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylaws-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>
8. Dans le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement* on lit ce qui suit : « Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance nécessite un effort conscient pour satisfaire les besoins de tous les élèves dans tous les milieux éducatifs. Cette approche s'avère particulièrement importante quant aux interventions appropriées en cas de comportements négatifs ou blessants ». L'enseignant devrait intervenir. Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>

9. La *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba oblige chaque division scolaire à « faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables ».

Les commentaires homophobes comme « t'es gai », « fif » ou « gouine » qui ne sont pas réprimandés menacent ce milieu sûr et accueillant – non seulement pour les élèves LGBTQ, mais aussi pour ceux qui sont perçus comme étant LGBTQ, de même que le personnel et les membres de la famille.

Un milieu scolaire sécuritaire et accueillant permet aux élèves de se concentrer sur leurs études et de s'épanouir.

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

10. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont déjà dotées d'une politique de respect de la diversité humaine qui mentionne expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le chapitre Guide de la présente trousse en contient quelques-unes. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!
11. En vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU, l'éducation doit « favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques dans toute la mesure de leurs potentialités » (article 29). Allez à <http://www.unicef.org/french/crc/>

Tolérer l'utilisation péjorative d'un mot comme « gai » ou « tapette » empêche les élèves LGBTQ et ceux dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont LGBTQ d'être pleinement eux-mêmes. Votre école doit déployer tous les efforts possibles pour vous fournir un milieu d'apprentissage sûr et inclusif, où vous vous sentez bien accueilli et accepté.

Q2:

Je suis trans et on me lance des injures comme « travelo ». Les élèves de ma classe ont même composé une chanson. J'ai demandé à ma prof d'intervenir, mais elle m'a répondu qu'ils ne disent rien d'offensant à moins qu'ils utilisent « fif » ou des termes racistes comme « paki ». Est-ce c'est vrai?

R2:

Non, ça ne l'est pas. Les termes et la chanson visent manifestement à insulter et sont une cause de détresse.

1. Selon la Loi sur les écoles publiques du Manitoba, les écoles doivent se doter d'un code de conduite, qui doit inclure un énoncé selon lequel les abus de toute nature, l'intimidation et la discrimination fondées sur une des caractéristiques énumérées dans le Code des droits de la personne du Manitoba sont inacceptables. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

En vous lançant des injures et en créant une chanson à votre sujet, vos camarades ciblent votre identité de genre et suggèrent qu'elle est inférieure. Elle ne l'est pas et le comportement de vos camarades constitue de l'intimidation.

De plus, les modifications apportées à la Loi sur les écoles publiques en 2013 au sujet des écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de la diversité humaine et de l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. Cette politique « favorisera :

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

La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif » et doit tenir « dûment compte des principes relatifs au Code des droits de la personne ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

L'enseignant devrait intervenir.

2. Le sondage *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia in Canadian Schools* (mars 2009) révèle que des 1 700 participants, 95 % des élèves trans ne se sentent pas en sécurité à l'école, contre le cinquième des élèves hétérosexuels. Allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>. L'utilisation de langage homophobe nuit à la création d'espaces sûrs dans les milieux d'apprentissage.
3. Expliquez à l'enseignant que des termes comme « travelo » sont discriminatoires et abusifs. S'ils ne sont pas racistes ou homophobes, ils sont transphobes. Aucune forme de discrimination n'est plus acceptable qu'une autre. En vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* (« Charte »), chacun a le droit d'exprimer ses vues librement; les propos injurieux à l'endroit d'un groupe particulier est en exemple de restriction de ce droit. Allez à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-15.html>.

Encouragez l'enseignant à appliquer ce principe dans les cas de langage transphobe. Bien que l'identité de genre ne se trouve pas explicitement dans la *Charte*, la catégorie du sexe est protégée et nombre de tribunaux l'ont interprétée pour inclure les personnes trans, ce qui rend les propos transphobes inacceptables.

4. La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité qui inclut les engagements suivants : [traduction] « Les membres et les employés de la Société favorisent la compréhension et l'inclusion active des "groupes d'équité" dont les caractéristiques sont définies dans le *Code des droits de la personne* du Manitoba, art. 9(2); elle encourage tous ses membres à fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; elle appuie l'élimination de toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba, selon la définition du *Code des droits de la personne* du Manitoba, art. 9(1); elle soutient activement les mesures destinées à fournir des plans de prévention et d'intervention appropriés en cas de discrimination, à instaurer un climat de respect de la diversité et à promouvoir des interactions positives

parmi tous les membres de la communauté scolaire. » Allez à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylawsa-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]

5. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes contiennent une nouvelle définition de l'intimidation : « Dans la présente loi, le terme « intimidation » s'entend des comportements qui
 - (a) ont pour but ou dont l'auteur devrait savoir qu'ils auront pour effet soit de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de l'humiliation, de la détresse ou tout autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte atteinte à l'estime de soi ou à la réputation;
 - (b) soit de créer un milieu négatif pour autrui à l'école »

La *Loi* ajoute que l'intimidation peut être écrite, verbale, physique ou électronique (cyberintimidation).

Créer une chanson à votre sujet est une forme de transphobie qui nuit aux sentiments et à l'estime de soi d'une personne se reconnaissant trans ou non conformiste sur le plan du genre. Cela engendre aussi un milieu scolaire négatif pour vous. L'enseignant devrait intervenir. La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Consultez la version bilingue de la *Loi sur les écoles publiques* à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>

6. Dans le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, on lit ce qui suit : « Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance nécessite un effort conscient pour satisfaire les besoins de tous les élèves dans tous les milieux éducatifs. Cette approche s'avère particulièrement importante quant aux interventions appropriées en cas de comportements négatifs ou blessants. »

L'enseignant devrait intervenir. Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>



7. L'identité de genre est une caractéristique applicable qui est protégée contre la discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba. Cela veut dire que quiconque subit de la discrimination ou du harcèlement en raison de son identité de genre est protégé par la loi. Cela inclut les personnes transsexuelles, transgenres et intersexes de même que les travestis et autres personnes dont l'identité ou l'expression de genre est, ou est perçue comme étant, différente de leur sexe biologique.
8. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont dotées de politiques de respect de la diversité humaine qui mentionnent expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le chapitre Guide de la présente trousse en contient quelques-unes. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!
9. En vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU, l'éducation doit « favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques dans toute la mesure de leurs potentialités » (article 29). Allez à <http://www.unicef.org/crc>. Tolérer l'utilisation péjorative d'un mot comme « travelo » empêche les élèves LGBTQ et ceux dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont LGBTQ d'être pleinement eux-mêmes. Votre école doit déployer tous les efforts possibles pour vous fournir un milieu d'apprentissage sûr et inclusif, où vous vous sentez bien accueilli et accepté.
10. La transphobie, le racisme et l'homophobie sont tous liés. Comme le point sur un graphique où les lignes se croisent s'appelle « intersection », la convergence de catégories d'identification comme la classe sociale, l'origine ethnique, l'identité de genre, les aptitudes physiques et mentales, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou d'autres facteurs, et l'impossibilité de les séparer les unes des autres s'appelle « intersectionnalité ». Nombre de personnes subissent de la discrimination fondée sur plus d'une catégorie.

Q3:

Mon père m'a donné naissance avant sa transition de femme-à-homme (FtM).

Mon professeur l'appelle toujours ma mère et dit que mes parents sont des lesbiennes, mais c'est faux. J'ai une mère et un père. Que puis-je faire?

R3:

1. Il est très difficile d'aimer l'école si vous ne vous sentez pas respecté, que vous ne voyez pas de représentations ou n'entendez pas parler de familles qui ressemblent à la vôtre.

Le préambule de la *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba inclut ce qui suit : « Attendu que le système d'écoles publiques devrait contribuer à l'édification d'une société juste, prospère, saine et empreinte de compassion; [e]t que le système d'écoles publiques doit tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population (...), chaque commission scolaire doit faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables. »
Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>

INDIQUEZ À L'ENSEIGNANT que vous trouvez son langage offensant et irrespectueux parce qu'il ne reconnaît pas votre famille.

2. En vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU, « nul enfant ne fera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille (...). L'enfant a le droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes » (article 16). Allez à <http://www.unicef.org/french/crc/>.

En outre, conformément à l'article 12 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, « nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes ». Allez à <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>.

L'enseignant manque de respect.

Votre école devrait investir dans des livres qui présentent des personnes trans, installer des affiches qui montrent des personnes trans, annoncer des sites Web favorables aux personnes trans comme le site Web éducatif national d'Égale Canada des écoles sécuritaires et inclusives, *MonAGH.ca*, et y autoriser l'accès.



3. Le *Code des droits de la personne* du Manitoba protège les relations familiales contre la discrimination à la faveur de caractéristiques concernant l'état matrimonial ou le statut familial. Il définit le statut familial comme suit : « L'expression « statut familial » sera interprétée comme comprenant le fait d'être un parent ou non, quelle que soit la manière dont une personne devient parent, ainsi que tout autre lien de parenté, réel ou perçu » Allez à http://www.manitobahumanrights.ca/publications/policy/policy_defining-marital-and-family-status.fr.html. Certaines commissions des droits de la personne ont publié des documents où l'on reconnaît l'incidence de l'intersectionnalité sur les familles LGBTQ. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, « il arrive souvent que les familles constituées de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgendéristes ne soient pas reconnues comme des familles valides et soient donc invisibles aux autres... À cause de la discrimination, de l'homophobie et de la transphobie, ces personnes peuvent avoir de la difficulté à discuter ouvertement de leur famille et à demander les services ou les accommodements appropriés. Les membres de ces familles peuvent se retrouver victimes de harcèlement, de mauvais traitements ou d'ostracisme. » Vous trouverez de plus amples renseignements dans les *Politiques et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial* de la Commission ontarienne des droits de la personne. Pour télécharger la version PDF, allez à <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-la-discrimination-au-motif-de-l-etat-familial>.
4. La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique en matière d'équité qui inclut les engagements suivants : [traduction] « les membres et les employés de la Société favorisent la compréhension et l'inclusion active des "groupes

d'équité" dont les caractéristiques sont définies dans le *Code des droits de la personne* du Manitoba, art. 9(2); la Société encourage tous ses membres à fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; elle appuie l'élimination de toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba, selon la définition du *Code des droits de la personne* du Manitoba, art. 9(2); elle soutient activement les mesures destinées à fournir des plans de prévention et d'intervention appropriés en cas de discrimination, à instaurer un climat de respect de la diversité et à promouvoir des interactions positives parmi tous les membres de la communauté scolaire. » Allez à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylawsa-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais].

5. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 au sujet des écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. Cette politique « favorisera :
 - un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
 - l'acceptation et le respect des autres ainsi que
 - la création d'un milieu scolaire positif ».

Elle devra tenir « dûment compte des principes relatifs au Code des droits de la personne ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>

6. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont dotées d'une politique de respect de la diversité humaine qui mentionne expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le chapitre Guide de la présente trousse en contient quelques-unes. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!

Q4:

Il y a des graffitis dans les toilettes des garçons comme « Akim fourre des culs » et « John est fif ». L'école ne devrait-elle pas tous les effacer?

R4:

Oui, l'école devrait tous les effacer immédiatement pour indiquer clairement que ce genre de langage (sans mentionner le vandalisme) n'est pas toléré.

1. En 2004, le Manitoba a adopté une loi qui oblige les écoles à fournir un milieu sûr et accueillant pour tous les élèves, à élaborer des règlements à l'appui de milieux scolaires positifs et sûrs, des codes de conduite et des plans de mesures d'urgence, et à créer des comités afin de conseiller les directions d'école pour l'élaboration de ces codes et plans.

La *Charte de la sécurité dans les écoles* modifiait la Loi sur les écoles publiques et la *Loi sur l'administration scolaire*. Les deux s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b030f.php>.

2. Selon la *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba, les écoles doivent se doter d'un code de conduite, qui doit inclure un énoncé selon lequel les abus de toute nature, l'intimidation et la discrimination fondées sur une des caractéristiques énumérées dans le *Code des droits de la personne* du Manitoba sont inacceptables. Le code de conduite doit aussi indiquer que les élèves et le personnel « doivent se comporter de façon respectueuse et observer le code de conduite ». La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.
3. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes contiennent une nouvelle définition de l'intimidation :
« Dans la présente loi, le terme « intimidation » s'entend des comportements qui
 - (a) ont pour but ou dont l'auteur devrait savoir qu'ils auront pour effet soit de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de l'humiliation, de la détresse ou tout

autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte atteinte à l'estime de soi ou à la réputation;

(b) soit de créer un milieu négatif pour autrui à l'école ».

La *Loi* ajoute que l'intimidation peut être écrite, verbale, physique ou électronique (cyberintimidation).

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

Tous les types de harcèlement, y compris les graffitis, ont une incidence négative sur le climat à l'école et constituent une forme d'intimidation. Non seulement les graffitis doivent-ils être effacés immédiatement, mais il faut informer la direction de l'école, qui doit déterminer s'il faut suspendre le ou les élèves coupables.

4. Dans le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le taxage, on lit ce qui suit : « Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance livre un message ferme à tous les intervenants du milieu scolaire. Un processus de collaboration constante favorisant l'établissement d'un climat sûr caractérisé par la bienveillance permet de régler les problèmes touchant les comportements blessants, dont le taxage, la violence, les menaces, l'intimidation et le harcèlement ». Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.

Les documents d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées.



Lorsque les élèves ne se sentent pas en sécurité à l'école, leur éducation risque d'en souffrir.

5. Selon le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba *Cap sur l'inclusion, Relever les défis : gérer le comportement*, les facteurs clés d'un climat scolaire positif incluent une disposition relative à l'enlèvement des graffitis. Les graffitis discriminatoires empêchent la création de lieux sûrs dans les milieux d'apprentissage. Lorsque les élèves ne se sentent pas en sécurité à l'école, leur éducation risque d'en souffrir.

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

6. Selon l'article 29 de la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU, l'éducation doit « favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques dans toute la mesure de leurs potentialités ». Allez à <http://www.unicef.org/french/crc/>

La tolérance d'un vandalisme aussi visible empêche les élèves LGBTQ et ceux dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont LGBTQ d'être pleinement eux-mêmes. Par ailleurs, l'article 19 indique qu'il faut prendre adéquatement soin des enfants et des jeunes, et les protéger contre l'abus. Votre école devrait prendre les mesures nécessaires pour vous fournir un milieu d'apprentissage sûr et inclusif, où vos vous sentez bien accueilli et respecté.

7. La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique en matière d'équité qui vise à éliminer toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba; la discrimination est définie à l'article 9(1) du *Code des droits de la personne* du Manitoba. Allez à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylawsa-and-polices-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]

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

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

La politique doit tenir « dûment compte des principes relatifs au Code des droits de la personne ».

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

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

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

En voyant des graffitis homophobes, bien des élèves – peu importe leur orientation sexuelle ou identité de genre – ne se sentiront pas en sécurité.



En voyant des graffitis homophobes, bien des élèves – peu importe leur orientation sexuelle ou identité de genre – ne se sentiront pas en sécurité.

La politique doit tenir « dûment compte des principes relatifs au Code des droits de la personne ». L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont protégées contre la discrimination en vertu du Code. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/index.fr.php>.

La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>. En voyant des graffitis homophobes ou discriminatoires, bien des élèves – peu importe leur orientation sexuelle ou identité de genre – ne se sentiront pas en sécurité.

10. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont dotées d'une politique de respect de la diversité humaine qui mentionne expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le chapitre Guide de la présente trousse en contient quelques-unes. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!

Q5:

Je viens d'une collectivité des Premières nations qui n'accepte pas la diversité sexuelle, de sorte que j'ai eu beaucoup de difficulté à sortir du placard à l'école. Si les populations autochtones et inuites étaient si ouvertes aux personnes LGBTQ avant l'arrivée des Européens à Turtle Island, pourquoi certaines collectivités autochtones sont-elles si homophobes et intolérantes de la diversité?

R5:

Lorsque des peuples autochtones sont colonisés par d'autres nations, il arrive qu'ils adaptent les valeurs, les croyances et les cultures des colonisateurs parce qu'ils y sont contraints ou qu'ils craignent les représailles. Ce faisant, ils en viennent à réprimer et à dévaloriser leur système social traditionnel qui les servait bien. Les peuples autochtones du Manitoba sont en interaction avec les Canadiens européens depuis deux siècles, et nombre des modes de vie traditionnels ont été perdus ou oubliés.

Dans les années 1700 et 1800, l'homophobie et le racisme leur ont été imposés par divers groupes religieux et les nouveaux occupants. Pourtant, en examinant les racines, les traditions et les valeurs historiques de nos Premières nations, l'on se rend compte que les personnes LGBTQ et bispirituelles autochtones méritent le respect et ont une place légitime dans les familles et les collectivités d'aujourd'hui. Il faut aussi savoir que les lois et les principes canadiens et internationaux en matière des droits de la personne garantissent à toutes et à tous (à l'intérieur et à l'extérieur des réserves) la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Qb:

J'ai deux mères. Ma mère non biologique m'a adopté. Mon prof sait que les deux sont légalement responsables, mais ne cesse de me demander laquelle est ma « vraie » mère. Est-ce approprié?

Rb:

Non, ça ne l'est pas. En plus d'être inappropriée, la réponse de l'enseignante constitue peut-être une atteinte à vos droits de la personne.

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

1. Conformément à l'article 12 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, vous avez droit au respect de votre vie privée et de votre vie familiale. Demander quel parent vous a donné naissance enfreint ce droit. Allez à <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>. L'article 16 de la Convention relative aux droits de l'enfant de l'ONU confirme ce droit. <http://www.unicef.org/french/crc/>
2. Si votre parent non biologique vous a adopté, l'école a l'obligation légale de le traiter exactement comme elle traite un parent biologique. Cela inclut s'abstenir de demander si elle est un « vrai » parent. La *Loi sur l'adoption du Manitoba* a été modifiée en 2003 pour permettre aux couples de même sexe d'adopter un enfant. Allez à http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/_pdf.php?cap=a2
3. Si votre parent non biologique a une responsabilité parentale à votre égard, l'école a l'obligation légale de le traiter exactement comme elle traite un beau-parent. Cela inclut s'abstenir de demander si elle est un « vrai » parent.

4. Le *Code des droits de la personne* du Manitoba (Code) protège les relations familiales contre la discrimination fondée sur l'état matrimonial ou le statut familial. Le *Code* définit le statut familial comme suit : « L'expression "statut familial" sera interprétée comme comprenant le fait d'un parent ou non, quelle que soit la manière dont une personne devient parent, ainsi que tout autre lien de parenté, réel ou perçu. » Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>.

Certaines commissions des droits de la personne ont publié des documents où l'on reconnaît l'incidence de l'intersectionnalité sur les familles LGBTQ. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, « il arrive souvent que les familles constituées de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgendéristes ne soient pas reconnues comme des familles valides et soient donc invisibles aux autres... À cause de la discrimination, de l'homophobie et de la transphobie, ces personnes peuvent avoir de la difficulté à discuter ouvertement de leur famille et à demander les services ou les accommodements appropriés. Les membres de ces familles peuvent se retrouver victimes de harcèlement, de mauvais traitements ou d'ostracisme. » Autres renseignements à <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-la-discrimination-au-motif-de-l'etat-familial>

5. Indiquez à l'enseignant qu'une telle croyance s'appuie sur le stéréotype selon lequel toutes les familles sont dirigées par un homme et une femme, et que les autres structures familiales sont malheureusement souvent considérées comme étranges ou inférieures. Cela est faux et constitue un exemple d'hétérosexisme. Selon l'Institut Vanier de la famille, [traduction] « moins de la moitié des familles canadiennes se composent d'un couple marié hétérosexuel ayant un ou plusieurs enfants ». Allez à <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-la-discrimination-au-motif-de-l'etat-familial>.
6. La *Loi sur l'adoption* du Manitoba permet à deux particuliers qui ne sont pas des conjoints ou des conjoints de fait d'adopter un enfant conjointement. Allez à <http://www.gov.mb.ca/justice/family/law/frenchbooklet/chapter13.fr.html>.

7. La politique contre l'homophobie et l'hétérosexisme de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants inclut une vision globale d'un milieu de travail et d'apprentissage qui favorise l'intégration des programmes d'études et qui est « sûr, accueillant et inclusif pour les personnes de toutes les orientations sexuelles et identités de genre ». Allez à <http://www.ctf-fce.ca/Documents/BGLTTPolicies%20-English.pdf> [En anglais]. Les parents font partie de la communauté scolaire et il importe que leurs droits et ceux des élèves soient respectés. Indiquez à l'enseignant que la politique se trouve en ligne à www.ctf-fce.ca.
8. Le préambule de la Loi sur les écoles publiques du Manitoba inclut ce qui suit : « Attendu que le système d'écoles publiques devrait contribuer à l'édification d'une société juste, prospère, saine et empreinte de compassion; [et que] le système d'écoles publiques doit tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population (...), chaque commission scolaire doit faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables. » La loi ajoute qu'une « commission scolaire devra faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables » Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.
9. Les modifications apportées à la Loi sur les écoles publiques en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique de respect de la diversité humaine doit « favoriser :
 - un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
 - l'acceptation et le respect des autres ainsi que
 - la création d'un milieu scolaire positif ».

La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif »... et doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ». La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

10. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont déjà dotées d'une politique de respect de la diversité humaine qui mentionne expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le chapitre Guide de la présente trousse en contient quelques-unes. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!
11. La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité où [traduction] « elle soutient activement les mesures destinées à instaurer un climat de respect de la diversité et à promouvoir des interactions positives parmi tous les membres de la communauté scolaire (...) et où elle appuie tous ses membres à fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs et à prévenir l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ». Allez à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylaws-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]

OUI C'EST INJUSTE. Vous avez le droit d'identifier votre orientation sexuelle comme bon vous semble, ce qui inclut ne rien dire.

Q7:

Quand un camarade de classe m'a interrogé sur mon orientation sexuelle, j'ai répondu que j'étais fif et mon prof m'a puni. C'est sûrement injuste, non?

R7:

Il se peut que l'enseignant ait cru, à tort, que vous étiez homophobe étant donné que le mot « fif » a une connotation homophobe. Expliquez que ce n'était pas votre intention et demandez-lui de vérifier la définition du mot « fif » à la section Termes et concepts de la présente trousse.

Demandez à votre professeur de vérifier la définition du mot « fif » à la section Termes et concepts de la présente trousse.



1. En 2004, le Manitoba a adopté une loi qui oblige les écoles à fournir un milieu sûr et accueillant pour tous les élèves, à élaborer des règlements à l'appui de milieux scolaires positifs et sûrs, des codes de conduite et des plans de mesures d'urgence, et à créer des comités afin de conseiller les directions d'école pour l'élaboration de ces codes et plans. La *Charte de la sécurité dans les écoles* modifiait la Loi sur les écoles publiques et la *Loi sur l'administration scolaire*. Les deux s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b030f.php>.
2. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique de respect de la diversité humaine doit « favoriser :
 - un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
 - l'acceptation et le respect des autres ainsi que
 - la création d'un milieu scolaire positif ».

La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement

à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif »... et doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ».

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

3. La *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba oblige chaque division scolaire à « faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>
4. Le *Code des droits de la personne* du Manitoba (*Code*) garantit l'égalité des droits et des chances, et reconnaît la dignité et la valeur de chaque personne au Manitoba. Le *Code* interdit la discrimination ou le harcèlement à l'endroit des personnes fondé sur l'orientation sexuelle. Le droit d'être à l'abri de la discrimination et du harcèlement s'applique à votre milieu scolaire. Cela signifie que l'enseignant n'a pas le droit de vous traiter de façon inégale ou vous faire subir du harcèlement parce que vous êtes lesbienne, gai, bisexuel ou hétérosexuel. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>
5. Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 concernant les écoles sûres et accueillantes obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique de respect de la diversité humaine doit « favoriser :
 - un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif,
 - l'acceptation et le respect des autres ainsi que
 - la création d'un milieu scolaire positif ».

La politique doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ».

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

Si vous ne trouvez pas la politique de respect de la diversité humaine de votre division scolaire, demandez à la direction de l'école de vous en fournir une copie. Votre école doit déployer tous les efforts possibles pour vous fournir un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif, où vous vous sentez bien accueilli et accepté.

6. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont dotées d'une politique de respect de la diversité humaine qui mentionne expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le chapitre Guide de la présente trousse en contient quelques-unes. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!

Q8:

En passant devant le bureau de la directrice l'autre jour, j'ai entendu un parent dire qu'il était inapproprié d'avoir un « club de rencontres » à l'école et qu'il ne faudrait pas projeter certains films en classe. Je n'ai pas entendu la réponse de la directrice. Qu'est-ce qu'elle aurait dû dire?

R8:

La directrice aurait dû profiter de l'occasion pour remettre les pendules à l'heure au sujet des alliances gai-hétéro (AGH) et indiquer qu'il ne s'agit pas de « clubs de rencontres ». L'AGH est un groupe étudiant inclusif qui s'intéresse aux réalités LGBTQ et qui offre du soutien aux élèves LGBTQ, aux alliés et aux jeunes dont les parents ou d'autres membres de la famille sont LGBTQ. On trouve d'autres définitions complètes à la section Termes et concepts dans la présente trousse.

LA DIRECTRICE AURAIT DÛ INDIQUER que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur appuie la diversité au sein des communautés scolaires et que dans les écoles publiques du Manitoba – secondaires, intermédiaires et primaires – la diversité inclut explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

La directrice aurait dû préciser que les AGH ne sont pas des « clubs de rencontres ».



En ce qui concerne le film, la directrice aurait dû informer le parent que les programmes d'études inclusifs sont essentiels à la réussite scolaire : « Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage par les personnes qui leur enseignent et par leur milieu d'apprentissage. » Allez à <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>.

1. Selon le document du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur intitulé *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, « il est parfois nécessaire que le personnel de l'école prenne des mesures pour faire en sorte que les élèves soient sensibles

On trouve d'autres définitions complètes à la section Termes et concepts dans la présente trousse.



Un curriculum inclusif est essentiel pour le succès des étudiants.

aux différences entre les gens et qu'ils acceptent l'ensemble des élèves ». Allez à <http://www.education.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/docs/approche-ecole.pdf>.

2. Le préambule de la Loi sur les écoles publiques du Manitoba inclut ce qui suit : « ATTENDU que le système d'écoles publiques devrait contribuer à l'édification d'une société juste, prospère, saine et empreinte de compassion; ET ATTENDU que le système d'écoles publiques doit tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population du Manitoba ».

Les AGH appliquent ces deux énoncés en contribuant à accroître la sensibilisation et en fournissant un lieu sûr pour les jeunes LGBTQ à l'école.

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



Les milieux d'apprentissage qui n'incluent pas les réalités LGBTQ dans les programmes d'études ne sont pas accueillants pour les élèves LGBTQ, les alliés et les jeunes dont les parents ou d'autres membres de leur famille sont LGBTQ. Allez à <http://www.education.gov.on.ca/extra/eng/ppm/119.pdf> et à <http://www.education.gov.on.ca/eng/policyfunding/equity.pdf>

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

La politique de respect de la diversité humaine doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* » et « soutenir les élèves qui désirent créer et diriger des organisations visant à :

(a) promouvoir

- l'égalité des genres;
- l'antiracisme;
- la sensibilisation aux droits des personnes désavantagées à cause d'entraves ainsi que la compréhension et le respect de ces droits;
- la sensibilisation aux droits des personnes de toutes les orientations sexuelles et identités de genre ainsi que le respect de ces droits.

- b) utiliser « alliance gai-hétéro » ou toute autre appellation conforme à la promotion d'un milieu scolaire positif, inclusif et accueillant pour tous les élèves. »

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

La directrice aurait dû expliquer au parent que les AGH sont un élément important d'un milieu scolaire inclusif et diversifié.

4. La *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba oblige chaque division scolaire à « faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables ».

La directrice aurait dû souligner que les AGH favorisent la création de milieux scolaires sûrs et accueillants.

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

5. La politique de respect de la diversité humaine doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ». L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont des caractéristiques applicables protégées contre la discrimination en vertu du Code. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>.
6. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba se sont dotées de politiques de respect de la diversité humaine qui mentionnent explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Certaines se trouvent dans la section Guide de la présente trousse. Consultez la politique de votre division, informez-en l'enseignant et prononcez-vous!
7. Selon le document du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur intitulé *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, « il est parfois nécessaire que le personnel de l'école prenne des mesures pour faire en sorte que les élèves soient sensibles aux différences entre les gens et qu'ils acceptent l'ensemble des élèves ».

Une AGH peut servir à appuyer ces efforts. Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.

Les documents du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées.

8. Dans le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, on lit ce qui suit : « Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance nécessite un effort conscient pour satisfaire les besoins de tous les élèves dans tous les milieux éducatifs. Cette approche s'avère particulièrement importante quant aux interventions appropriées en cas de comportements négatifs ou blessants. »

Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.

Les documents du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'appliquent à toutes les écoles publiques ainsi qu'aux écoles indépendantes subventionnées.

Pour obtenir de plus amples renseignements et pour participer à des échanges avec d'autres jeunes au sujet des réalités LGBTQ, consultez le site Web éducatif national d'Égale des écoles sécuritaires et de l'éducation inclusive, MonAGH.ca.





QU'EST-CE QUE JE PEUX FAIRE?

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

PARLEZ À D'AUTRES

Si quelqu'un vous harcèle ou harcèle une personne que vous connaissez, il est fort probable que d'autres vivent la même expérience.

TENEZ UN DOSSIER

Consignez tous les détails : dates, heures et noms des témoins.

PRONONCEZ-VOUS

Si vous le pouvez, indiquez à l'agresseur que le harcèlement vous impose et que son comportement doit cesser.

OBTENEZ DE L'AIDE

Communiquez avec une personne adulte à laquelle vous faites confiance ou la Commission des droits de la personne du Manitoba pour plus d'information sur le processus pour déposer une plainte.

Sans frais : 1-888-884-8681

ATS : 1-888-897-2811

Courriel : hrc@gov.mb.ca

Tu peux aussi téléphoner à Jeunesse, J'écoute :

Sans frais : 1-800-668-6868

Ou visitez le site : <http://jeunessejecoute.ca>.

DÉPOSEZ UNE PLAINTÉ

Si la situation est trop sérieuse pour la gérer individuellement, vous pouvez* porter plainte auprès de la direction de l'école ou la Commission des droits de la personne du Manitoba.

RENSEIGNEMENTS ET SOUTIEN...

Consultez le site national d'Égale des écoles sécuritaires et inclusives des LGBTQ, MonAGH.ca, contactez Égale au 1-888-204-7777 (sans frais) ou à monagh@egale.ca



* « Qu'est-ce que je peux faire » est adapté de Know Your Rights and Responsibilities [Connaissez vos droits et responsabilités], du Conseil scolaire du district de Toronto.

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



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



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

MODÈLES ET SYMBOLES LGBTQ



di  **ersité =**
possibilité



MODÈLES LGBTQ

Action politique	4	Politique	38
Arthur Blankstein ✨ Karen Busby ✨ El-Farouk Khaki ✨ Richard North ✨ Jared Kevin Star ✨ Chris Vogel ✨		Georgina Beyer ✨ Jennifer Howard ✨ Glen R. Murray ✨ Jim Rondeau ✨	
Arts et divertissement	12	Religion	44
Trey Anthony ✨ Billy Merasty ✨ Rick Mercer ✨ Tegan and Sara Quin ✨ Lucas Silveira ✨ Michel Tremblay ✨ Dany Turcotte ✨		Rev. Dr. Brent Hawkes, C.M. ✨	
Affaires	24	Sports	45
Barbara Bruce ✨ Jan Lederman ✨ Dr. James Makokis ✨		Angela James ✨ Mark Tewksbury ✨ Sarah Vaillancourt ✨	
Éducation	29		
Kristine Barr ✨ Manny Calisto ✨ Albert McLeod ✨ Paul Sherwood ✨ Catherine Taylor ✨			

ACTION POLITIQUE



Arthur Blankstein
Date de naissance : 25 janvier 1945

Arthur Blankstein a grandi dans une famille libérale et ses parents étaient très ouverts à tous les styles de vie. Il a fréquenté l'école secondaire Kelvin, puis le Collège United (à présent l'Université de Winnipeg). Il a étudié les arts pendant deux ans, puis a été accepté au Département de design d'intérieur de la Faculté d'architecture de l'Université du Manitoba. Son choix de profession fut à l'image de ses capacités et s'inscrivit dans la tradition familiale – son grand-père, son père, une tante et un oncle ayant tous étudié l'architecture à cette université et exercé la profession à Winnipeg. Après l'obtention de son diplôme, Arthur a travaillé à la firme d'architecture de son père, puis s'est installé à Toronto pour voler de ses propres ailes.

Arthur a pratiqué le design d'intérieur à Toronto pendant presque 10 ans. Il est devenu président de l'Association des designers d'intérieur agréés de l'Ontario et s'est associé au Congrès mondial des GLBT juifs (organisme LGBTQ international). Il est rentré à Winnipeg à la fin des années 1970 et a repris sa pratique de design d'intérieur.

Arthur a siégé à de nombreux conseils communautaires, y compris le Théâtre juif de Winnipeg, le Centre du patrimoine juif du Manitoba et la synagogue Shaarey Zedek. Il a épousé son partenaire, Ken Ure, à Vancouver en 2004, lors d'une cérémonie civile qui s'est déroulée au domicile d'un cousin. Lorsque l'occasion s'est présentée, le couple a fait un mariage religieux à la synagogue Shaarey Zedek, en janvier 2012. Arthur Blankstein est très reconnaissant de pouvoir être lui-même et d'être accepté inconditionnellement par sa famille élargie et ses amis.

Biographie fournie par le modèle



Karen Busby

Date de naissance : 17 septembre 1958

Garder un secret est un lourd fardeau, surtout si l'on croit que l'on perdra ses amis et des débouchés s'il finit par être éventé. J'ai gardé deux secrets : j'étais lesbienne et mon père était en prison pour vol de banque. Comment ai-je alors réussi à devenir avocate puis professeure de droit à Winnipeg, où tout le monde se connaît? J'ai décidé de faire de mon mieux et de prouver à ceux qui fondaient peu d'espoir en moi qu'ils avaient tort. Certains diront que je nourrissais des rancunes.

Ma famille s'est installée à Winnipeg lorsque mon père a été condamné parce que l'intimidation était trop insupportable. J'ai été placée dans une classe pour enfants en trouble

d'apprentissage pour la simple raison que les autorités scolaires, qui savaient ce qui était arrivé à mon père, n'attendaient pas grand-chose de moi, même si j'excellais. Ce fut une année pénible et je me suis efforcée de ne pas leur donner raison. Aimant vraiment apprendre, j'ai réussi à prouver à mes enseignants qu'ils devaient me prendre au sérieux. Après cette première année, mes professeurs ont été formidables. Chaque élève doit trouver au moins un excellent enseignant qui peut lui servir de mentor et prendre sa défense.

Lorsque tous les yeux sont tournés vers soi et que tout le monde s'attend à ce qu'on échoue, à cause de son orientation sexuelle ou pour toute autre raison, il faut s'arranger pour exceller dans un domaine : le chant, les sports, la couture, l'orthographe... Le monde est peu conciliant de sorte qu'il faut tout faire pour éviter des ennuis.

À vrai dire, je suis devenue avocate parce que la profession avait du prestige et que j'avais quelque chose à prouver. Je prévoyais

Action politique (suite)

obtenir mon diplôme en droit, décrocher le meilleur emploi en ville, puis tout laisser tomber pour me consacrer à quelque chose d'entièrement différent. À mon grand étonnement, le travail m'a plu. Quand on est en colère, comme je l'étais, il faut canaliser celle-ci dans une activité utile — comme prouver qu'on peut faire quelque chose à laquelle personne ne s'attend.

Mes études à l'Université du Manitoba ont changé ma vie. Les étranges préoccupations sociales du secondaire ont disparu et on m'a présenté un remarquable éventail d'études. Même si l'on ne fréquente pas l'université, il faut avoir un but et un plan pour le réaliser.

Biographie fournie par le modèle



El-Farouk Khaki

Date de naissance : 26 octobre 1963

Je me qualifie d'activiste accidentel parce que la majeure partie de mon travail pour la justice sociale, la dignité humaine et les communautés inclusives provient de mon propre besoin et recherche d'espaces où je peux être moi-même. Je me reconnais musulman africain gai de couleur, féministe et immigrant.

Je suis né en Tanzanie. Mes familles, d'ascendance mixte du Sud de l'Asie et du Moyen-Orient, sont africaines depuis des générations. Mon père joua un rôle actif dans le mouvement d'indépendance, mais la persécution politique nous força à fuir le pays en 1970. Nous avons trouvé refuge en Angleterre, avant d'immigrer au Canada trois ans plus tard. En grandissant, j'avais constamment l'impression d'être « l'autre » à cause de la couleur de ma peau, parce que je suis musulman ou que j'étais différent des autres garçons, même avant de savoir que j'étais gai.

J'ai grandi dans une famille musulmane ouverte d'esprit pour qui l'islam est une tradition spirituelle

inclusive et diversifiée. À l'adolescence cependant, je me suis rendu compte que j'étais attiré par les garçons et je croyais que j'irais en enfer. Je m'endormais souvent en espérant me réveiller hétéro – ce qui ne s'est jamais produit. J'ai été traumatisé jusqu'au jour où je me suis dit que Dieu (Allah) m'avait créé ainsi et qu'Allah, « infiniment bon et très miséricordieux » (al-Rahman et al-Raheem), m'aimait comme je suis.

Je suis parvenu à concilier ma foi et ma sexualité, mais il n'y avait pas d'espace sûr et impartial pour les LGBTI musulmans. Mon besoin d'une telle communauté m'a mené à fonder Salaam, en 1991, groupe de soutien des lesbiennes et des gais musulmans. Plus tard, le groupe, qui s'appelle à présent Salaam: Queer Muslim Community, a servi d'inspiration à des groupes LGBTI musulmans partout dans le monde.

Sur le plan professionnel, j'exerce le droit de l'immigration et des réfugiés. Je défends notamment des femmes qui fuient la violence fondée sur le genre, des personnes LGBTQI qui désirent échapper à la persécution à cause de leur orientation sexuelle ou identité de genre ainsi que des personnes qui fuient la persécution en raison de leur statut de VIH.

J'ai siégé à des comités de divers organismes, notamment le comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et interraciales, le comité du centre communautaire 519 Church Street et celui de l'APAA (partenaires africains contre le sida). Je donne des conférences sur l'islam, le système d'immigration et de réfugiés, les droits de la personne, le racisme ainsi que la politique et le VIH/sida. J'ai été invité à la radio et à la télévision, et rédigé des articles dans les

journaux. Mon activisme a été récompensé par divers prix, y compris le prix d'excellence en spiritualité 2006 décerné par Pride Toronto, le Prix du héros 2007 de la COIS de l'Association du barreau canadien ainsi que le prestigieux prix Steinert & Ferreiro, en 2007. J'ai également été candidat du Nouveau parti démocratique à l'élection fédérale de 2008.

En mai 2009, j'ai cofondé el-Tawhid Juma Circle, mosquée non discriminatoire ouverte aux personnes LGBTI, avec mon conjoint Troy Jackson et une amie, Dre Laury Silvers. Depuis, la Toronto Unity Mosque a donné naissance à trois communautés apparentées au Canada, et inspiré la création de mosquées similaires au R.-U., aux É.-U. et ailleurs dans le monde.

Je suis également l'un des propriétaires de Glad Day Bookshop, une des plus anciennes librairies LGBT du monde. À l'heure actuelle, je suis inscrit au programme de maîtrise en aumônerie et études musulmanes de l'Université de Toronto, dans le cadre de mon engagement continu envers le changement et la justice sociale grâce à la création d'espaces inclusifs qui favorisent la transformation spirituelle et qui célèbrent la dignité humaine.

Biographie fournie par le modèle

Action politique (suite)



Chris Vogel *Rich North* ^{*}
Date de naissance : 23 avril 1947 Date de naissance : 28 juin 1951

Rich North a fréquenté le Collège Silver Heights, l'Université de Winnipeg (B.A., économique) et le Collège Red River (diplôme, analyste-programmeur informatique). Il a aussi travaillé comme menuisier. Chris Vogel a fréquenté le Collège Charleswood et l'Université du Manitoba (B.A., arts et sciences), avant de travailler au ministère des Ressources naturelles du Manitoba comme planificateur de l'utilisation du territoire.

Nous nous sommes rencontrés en 1972 et sommes ensemble depuis. En 1973, nous avons commencé à militer au sein du Campus Gay Club – club gai du campus de l'Université du Manitoba – qui est devenu Gays for Equality, première organisation de libération homosexuelle du Manitoba.

En 1973, nous avons été les premiers homosexuels à faire une demande de permis de mariage au Canada. Lorsque le gouvernement du Manitoba a refusé d'émettre le permis, le révérend Norman

Naylor de l'Église unitarienne universaliste de Winnipeg nous a mariés selon la tradition chrétienne de la proclamation des bans. Le gouvernement de la province a refusé d'enregistrer notre mariage, et nous nous sommes adressés aux tribunaux.

Le juge en chef Alan R. Philp, des cours de comté du Manitoba, a statué, dans l'affaire North v. Matheson, que M. Matheson, directeur des statistiques de l'état civil, n'était pas tenu d'enregistrer le mariage étant donné qu'aucun mariage n'avait eu lieu. Il déclare : « Il est clair que la cérémonie qui s'est déroulée le 11 février 1974 ne constituait pas un mariage,

mais une nullité ». Il s'agissait de la première contestation de l'exclusion des couples de même sexe du mariage civil au Canada.

En 2004, la Charte des droits et des libertés fournit un cadre juridique pour contester l'exclusion des couples de même sexe du mariage au Canada, et nous comptons alors parmi les trois couples dans l'affaire qui redéfinit le mariage civil au Manitoba pour inclure les couples de même sexe. Le 16 septembre 2004, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba statue, dans l'affaire *Vogel v. Canada*, que la définition actuelle du mariage est anticonstitutionnelle. Le Manitoba devient la cinquième autorité législative canadienne à légaliser le mariage de conjoints de même sexe.

Nous ne nous sommes pas remariés en 2004 car nous nous étions déjà mariés 30 ans auparavant à l'Église unitarienne de Winnipeg. Le 24 février 2013, nous avons envoyé une lettre officielle de demande d'enregistrement de notre mariage au directeur des statistiques de l'état civil de la province du Manitoba.

Nous faisons partie de la génération du baby-boom et avons eu la chance de devenir majeurs dans les années 1960. La conspiration du silence autour de l'homosexualité constituait le pire obstacle à la libération homosexuelle, et le premier défi fut la lutte pour la visibilité. Au fil des ans, nous avons posé des milliers d'affiches à Winnipeg. La plupart ont été déchirées. À l'époque, l'homosexualité était à ce point tabou que la Société de téléphone du Manitoba refusait d'inscrire *Gays For Equality* dans le bottin.

L'éducation est la clé pour vaincre les préjugés. Mais lorsque nous sommes sortis du placard, il n'y avait presque aucune information positive sur l'homosexualité. Nous avons fait de nombreux envois massifs au fil des années. Le premier fut la distribution dans toutes les bibliothèques de la province de l'ouvrage intitulé *Society and the Healthy Homosexual* [La société et l'homosexuel sain], du Dr George Weinberg, qui utilisait pour la première fois le mot « homophobie ».

Le mouvement gai s'est bâti autour de la campagne pour l'égalité juridique, et nous avons joué un rôle de premier plan dans les campagnes pour la protection des droits de la personne ainsi que les prestations de conjoint pour les couples de même sexe au Manitoba. La libération gaie a aussi été un voyage de la honte vers la fierté. Nous avons organisé des célébrations de la fierté gaie à l'Université du Manitoba et à l'Université de Winnipeg en 1974 et en 1975. En 1974, nous avons participé à l'organisation du 2e congrès national gai qui s'est tenu à Winnipeg, pendant lequel a eu lieu le premier défilé gai de la ville.

Action politique (suite)

Les questions religieuses sont au cœur de l'oppression contre les gais. En 1978, nous avons mis sur pied le Conseil sur l'homosexualité et la religion. Celui-ci a publié nombre de brochures et de dépliants dont *What the Bible says about Homosexuality* [Ce que dit la Bible sur l'homosexualité] et *Your Questions Answered about Homosexuality* [Réponses à vos questions sur l'homosexualité], qui ont été diffusés à l'échelle du Canada.

Nous savions que la clé de la réussite résidait dans une couverture médiatique positive, mais à l'époque, les grands médias ne s'intéressaient pas au contenu gai. Nous avons décidé de prendre le taureau par les cornes. En 1978, nous animions une émission radiophonique hebdomadaire *Gay Christian Forum*, puis *Gaysweek*, à CJUM-FM. L'émission a été diffusée de 1978 à 1980. Puis, de 1980 à 1994, Chris a animé une émission de télévision par câble, *Coming Out*.

Il est difficile de sortir du placard lorsqu'on ne sait pas où aller, et Winnipeg avait besoin de lieux de rencontre pour les gais. Rich a eu l'idée d'un espace social jumelé à un centre de services communautaires. Nous avons alors fondé l'Oscar Wilde Memorial Society en 1980, qui a exercé ses activités pendant 30 ans.

Après 40 ans de militantisme gai, il est réconfortant de constater les changements d'attitude envers les gais qui ont eu lieu à Winnipeg. En 1969, l'homosexualité était un acte criminel au Canada. Nous avons à présent l'égalité juridique. Presque partout ailleurs dans le monde, les gais ne peuvent que rêver

à la liberté et à l'acceptation dont nous jouissons au Canada.

Le défi auquel la libération gaie fait face à l'heure actuelle est la persécution que les LGBTQ rencontrent un peu partout dans le monde. Grâce au Musée canadien pour les droits de la personne, à Winnipeg, les jeunes militants gais de notre ville ont l'occasion unique de contribuer à la libération des personnes LGBTQ du monde entier. Nous sommes impatients de voir de jeunes activistes politiques relever le défi de la propagation du mouvement de libération gaie à l'échelle mondiale.

Biographie fournie par les modèles



Jared Kevin Star ✨

Date de naissance : 28 décembre 1986

Originaire de Winnipeg, Jared Star a souffert de discrimination et d'intimidation homophobe pendant tout le secondaire – ce qui l'a poussé au décrochage, à la toxicomanie et au crime. Grâce à l'aide et au soutien du Rainbow Resource Centre [RRC], il a changé sa vie et est devenu un ardent défenseur des droits des personnes LGBTT.

Jared est actuellement inscrit au baccalauréat en travail social. Il désire continuer à travailler en développement communautaire pour les populations et les jeunes LGBTT. Dans ses temps libres, il est DJ. Il aime la musique et les arts, et est bénévole dans le cadre de programmes d'aide aux jeunes issus de communautés multiculturelles de la province du Manitoba.

Sur le plan professionnel, Jared est coordonnateur du programme jeunesse du RRC, qui offre des programmes d'accueil, de consultation communautaire, d'activisme, d'aide et de justice sociale axés sur le développement communautaire. Il travaille également à sensibiliser les jeunes du réseau scolaire et d'autres services d'aide à la jeunesse aux enjeux

concernant les personnes LGBTT et l'homophobie.

Jared reçoit des appels de travailleurs communautaires, de parents, de jeunes et d'écoles sur la façon d'appuyer les jeunes LGBTT et leur entourage – notamment les facteurs de risque qui affectent les jeunes LGBTT comme le suicide, la toxicomanie, l'itinérance, l'intimidation et la discrimination ainsi que les besoins en matière de santé mentale. Ces questions l'incitent à continuer son travail et à s'inspirer de sa propre expérience comme jeune ayant vécu des situations similaires.

Ses objectifs pour l'avenir incluent un espace communautaire et un groupe en ligne pour les jeunes actifs au sein de l'AGH de leur école dans le but de se connecter et d'échanger de l'information et des outils, un projet de logement pour les jeunes LGBTT afin de contrer l'itinérance et l'exploitation ainsi que le développement du programme jeunesse Peer Project 4 du RRC.

Dans ses temps libres, Jared Star s'adonne au yoga, à l'entraînement et à des activités de plein air, ou fait de la musique pour ses amis.

Biographie fournie par le modèle



ARTS ET DIVERTISSEMENT



trey anthony

Date de naissance : 1974

Dramaturge primée, productrice exécutive, comédienne, artiste et monologuiste, Trey

Anthony est connue pour

sa production novatrice

pour la scène *'da Kink in*

my Hair. Les critiques l'ont

surnommée « l'Oprah du théâtre

canadien ». Trey a également été

productrice exécutive, co-créatrice

et auteure de la série télévisée à succès *'da Kink*

in my Hair, diffusée sur le réseau Global. Elle y

incarnait Joy, personnage au franc parler très

apprécié du public.

La pièce *'da Kink in my Hair*, finaliste aux

prix Dora et saluée par la critique, a battu

des records de recettes partout où elle a

été présentée. La pièce a mérité quatre prix

de théâtre de la NAACP [Association nationale américaine pour l'avancement des personnes de couleur]

et a été la première pièce

canadienne à être jouée

au théâtre Princess of

Wales, le plus grand théâtre

commercial du Canada.

En outre, elle fait partie de

la liste des dix meilleures

œuvres théâtrales du Canada

de tous les temps. *'da Kink* a

été présentée en Californie

et à Londres, ainsi qu'à la

Tisch School for the Arts de

l'Université de New York, en

octobre 2010.

Trey a été la première

Canadienne noire à écrire

et à produire une émission

de télévision pour un grand

réseau canadien. Elle a

produit des émissions pour le

Women's Television Network

(à présent W) et a écrit pour le

Comedy Network et CTV. Elle

a été productrice exécutive

de l'Urban Women's Comedy

Festival et de *dat girl, sho*

is funny et a collaboré à

l'écriture de *I Am Not a*

Dinner Mint et *The Crap*

Women Swallow to Stay in a

Relationship!, présentée pour

la première fois en 2006 à

guichet fermé. Par suite de ces

succès, *Secrets of a Black Boy*,

(réponse masculine à *'da Kink in my Hair*) a été présentée en 2009 au prestigieux Music Hall. La pièce a été écrite par son frère, Darren Anthony, et produite par les Trey Anthony Studios.

Mentor et modèle, Trey Anthony, qui a fréquenté l'école secondaire à Brampton, en Ontario, se rend régulièrement dans les écoles pour inspirer les jeunes, y compris son alma mater, l'école secondaire Notre-Dame. Elle est bénévole auprès du Black Queer Youth Group, donne des conférences à des étudiants au sujet de l'image corporelle et d'autres enjeux qui préoccupent les adolescentes et donne des billets à des jeunes et à des femmes dans des refuges pour assister à ses spectacles.

En 2009, Trey a fondé le *Trey Anthony@One Centre* à Toronto, un centre de création et de bien-être pour femmes qui offre des ateliers et des cours sur la création littéraire, le bien-être et la spiritualité.

« Mon propre appel à l'action vise non seulement à changer le monde, mais à me changer moi-même. » Elle applique cette approche à tous les aspects de sa vie et c'est pourquoi elle est une conférencière recherchée. C'est notamment pour cette raison qu'on l'a choisie pour prendre la parole au TEDx Toronto, le 30 septembre 2010, où elle a reçu une ovation.

Trey est actuellement en tournée pour présenter son spectacle *'da Kink in my Hair*, notamment à Atlanta, en septembre 2013, qui réunira une distribution prestigieuse. Elle travaille également à la pré-production de sa nouvelle pièce, *Black Mothers don't say I love you*, ainsi qu'à un documentaire.

www.treyanthonystudios.com dakinkinmyhair.com
Biographie fournie par le modèle



Billy G. Merasty ✨

Date de naissance : 16 mai 1960

D'ascendance crie et métisse, Billy G. Merasty est né à Brochet, dans le nord-ouest du Manitoba. Ses parents, qui parlaient cri, étaient nomades et s'adonnaient à la chasse et à la trappe l'hiver, et à la pêche l'été. Il a passé ses premières années avec ses parents à chasser et à pêcher sur la rive manitobaine du lac Reindeer. Il s'estime privilégié d'avoir grandi dans ce monde nomade, au sein d'une famille crie nombreuse et aimante qui lui a inculqué de solides principes axés sur le travail ardu et le respect d'autrui. Cette expérience précoce a fait de lui un être unique et fier de revendiquer son histoire singulière dans ce pays.

Lorsqu'il a commencé à apprendre l'anglais en première année, il est tombé amoureux des mots et des livres. Ce nouvel

apprentissage a stimulé son imagination et enrichit son inspiration issue des conteurs naturels de sa famille, qui se souviennent de nombreux récits et portent une culture orale entière dans leur mémoire. Ces expériences ont alimenté sa curiosité et l'ont incité à chercher, à écouter, à apprendre et à assimiler.

Billy est issu d'une lignée d'artistes autochtones distingués. Ses oncles, le défunt danseur de ballet René Highway et l'écrivain Tomson Highway, ont servi de modèles gais positifs à ce jeune homme bispirituel qui a grandi dans une petite ville homophobe du nord du Manitoba.

Billy a quitté Brochet à l'âge de 14 ans pour fréquenter le Collège Frontier, à Cranberry Portage, de la 9e à la 11e année, jusqu'à ce que sa vie soit menacée par de jeunes garçons de la ville. Il a alors dû changer d'école. Il se souvient que la dernière année du secondaire a été très pénible et que sa seule motivation était sa détermination instinctive de terminer ses études. Il a commencé sa 12e année à l'école secondaire régionale de Swan River, a demandé d'être muté et a terminé l'année à

l'école secondaire régionale de Crocus Plains, à Brandon, où il a obtenu son diplôme d'études secondaires.

Quelques mois après avoir terminé ses études secondaires, Billy a entrepris un parcours qui a abouti à une carrière d'acteur. En novembre, il s'est rendu à Thompson sur le pouce, puis à Winnipeg à la recherche de son avenir. Il a quitté Winnipeg peu après, mis le cap sur Toronto puis abouti à New York. Il désirait explorer le monde, renforcer son identité et retrouver une tranquillité d'esprit.

À l'été de 1983, il s'est inscrit à l'école de théâtre d'été autochtone en Ontario, a obtenu son diplôme et entamé une carrière professionnelle au théâtre, à la télévision, au cinéma et à la radio. Il s'est inscrit à l'école de théâtre de l'Université Ryerson en 1986, mais a abandonné le programme en 1987 lorsqu'on lui a offert un premier rôle dans un long métrage.

Billy a commencé sa carrière au théâtre. Il a tenu un rôle dans la pièce de son oncle, Tomson Highway, *Dry Lips Outta Move to Kapaskasing*, présentée au Théâtre Passe Muraille de Toronto. Il a participé à de

nombreux spectacles depuis. Le Detroit Free Press lui a décerné un prix d'excellence pour sa prestation dans la pièce de Lanford Wilson, *Raindance*, au théâtre Purple Rose de Jeff Daniel, à Chelsea, au Michigan. Il a également joué dans de nombreuses productions du Native Earth Theatre, dont *Ravens*, and in *The Sage, Dancer and the Fool, The Beavers, Diary of a Crazy Boy, Fireweed* (qu'il a également écrite), *Lady of Silences*, et, récemment, *Trickster of 3rd Ave. East*.

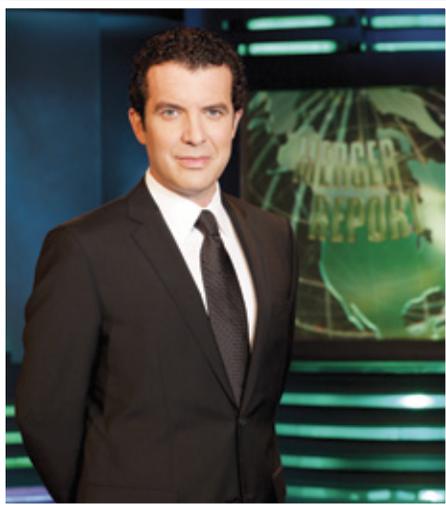
Billy Merasty a fait de nombreuses apparitions à la télévision, où il a incarné Donald Marshall Jr., dans la coproduction de la CBC-ONF, *Justice Denied*, de Paul Cowan. Il a incarné Nathan, personnage récurrent, dans la série *Liberty Street*, rôle qui lui a valu le prix James Buller décerné par le Centre for Indigenous People. En outre, son rôle de Zachary John, dans *Honey Moccasin*, lui a valu le prix du meilleur acteur au festival du cinéma autochtone de Red Earth, en 1998.

Au grand écran, il a tenu un rôle dans *Exotica*, d'Atom Egoyan, *Stardom*, de Denys Arcand, *Le Confessionnal*, de Robert Lepage, et *Casino Jack*, de George Hickenlooper.

Il a écrit sa première pièce, *Fireweed*, en 1992, puis a consacré plusieurs années, par intermittence, à la rédaction de sa seconde, *Godly's Divinia*, qu'il décrit comme étant une espèce de Roméo et Juliette autochtone.

En 2010, Billy Merasty a été nommé à l'Ordre de la chasse au bison de l'Assemblée législative du Manitoba, en reconnaissance des nombreuses années durant lesquelles il a servi de modèle autochtone..

Bio provided by role model



Rick Mercer 

Date de naissance : 17 octobre 1969

Rick Mercer a entamé sa carrière d'humoriste en créant des spectacles solos, dont *Show Me the Button*, qu'il a présenté au Centre national des Arts en 1990, puis en tournée partout au pays. La série a été suivie de *I've Killed Before, I'll Kill Again* (1992) et *Canada: A Good Place to Hide* (1995).

Rick a lancé sa carrière à la télévision en 1994, comme un des créateurs, interprètes et scripteurs de la populaire émission satirique hebdomadaire *This Hour Has 22 Minutes*. En 1998, en collaboration avec Gerald Lunz et Michael Donovan, il a créé la série dramatique satirique *Made In Canada*, où il s'est encore distingué comme interprète et scripteur. En 2001, son spécial à la CBC *Talking To Americans* est devenue l'émission humoristique

spéciale la plus regardée de l'histoire de la télévision canadienne (2,7 millions de téléspectateurs). *The New York Times*, *Wall Street Journal*, *Le Monde*, et le *Los Angeles Times* ont publié des articles sur l'impact de *Talking to Americans* et l'humoriste a été invité aux émissions *Nightline*, du réseau ABC, et *The Today Show*, du réseau NBC.

Rick Mercer a gagné 25 prix Gémeaux pour son travail de scripteur et d'interprète de télévision, et le prix Sir Peter Ustinov au Festival de la télévision de Banff. Il a été consacré journaliste de l'année aux Atlantic Journalism Awards, artiste de l'année par le Conseil des arts de Terre-Neuve et du Labrador, et a reçu de nombreux Prix de l'humour du Canada. Il est le seul civil à mériter la mention élogieuse de commandant de la Force terrestre des Forces canadiennes, en reconnaissance de son soutien continu aux gardiens de la paix du Canada. En 2004, il a remporté le Prix du Centre national des Arts dans le cadre des Prix du Gouverneur général pour les arts du spectacle.

Rick s'est rendu en Afghanistan à l'automne de 2003 pour divertir les soldats et enregistrer le **Rick Mercer's Christmas in Kabul**, spécial pour la télévision de la CBC. Il y est retourné deux autres fois pour rendre visite aux Forces canadiennes.

Rick a aussi animé les galas des Prix de la musique de la côte Est, des prix Gémeaux et des prix Juno, la série historique *It Seems Like Yesterday* ainsi que le spectacle annuel de la Fête du Canada sur la Colline du Parlement. En 2008, il a animé pour la deuxième fois le spécial télévisé de la CBC intitulé *The Next Great Prime Minister*.

Rick a écrit des articles pour *Time*, *Maclean's*, *The Globe and Mail*, et le *National Post*. Son premier livre, *Streeters*, s'est hissé en tête des meilleurs vendeurs du *Globe and Mail*. Son deuxième, *Rick Mercer Report: The Book*, publié à l'automne de 2007, a également été un best-seller à l'échelle nationale, tout comme son ouvrage le plus récent, *A Country Worth Ranting About*, publié en septembre 2012.

Rick a joué dans plusieurs films, notamment *The Vacant Lot*, *Understanding Bliss*, *Secret Nation*, et *Bon Cop, Bad Cop* et a fait partie de la distribution de *The Young and Prodigious Spivet*, qui mettait également en vedette Helena Bonham Carter et Judy Davis.

En 2006, Rick Mercer et Belinda Stronach ont fondé l'œuvre de bienfaisance Un filet d'espoir, qui recueille des fonds afin d'arrêter la propagation de la malaria en distribuant des moustiquaires pour les enfants africains. Chaque saison, la dernière émission du *Rick Mercer Report* est consacrée au défi Un filet d'espoir, qui a recueilli plus d'un million de dollars jusqu'à présent. Rick appuie aussi d'autres organismes, notamment Vols d'espoir, PFLAG et Casey House de Toronto, établissement pour les personnes vivant avec le VIH/sida.

Rick siège au conseil de l'Institut Historica-Dominion, organisme voué à la promotion de l'histoire, de l'identité et de la citoyenneté canadiennes. Il est titulaire de doctorats honorifiques de l'Université Memorial, de l'Université Laurentienne, de l'Université de la Colombie-Britannique, de l'Université McMaster, de l'Université Bishop, de l'Université Brock et de l'Université de Guelph (2012).

Rick Mercer est né à Saint-Jean (Terre-Neuve).

Biographie fournie par CBC



Tegan & Sara Quin
Date de naissance : 19 septembre 1980

La carrière de Tegan et Sara s'étend sur 13 ans, période durant laquelle elles ont gagné l'estime d'amateurs et de musiciens partout dans le monde. Elles mettent à profit leur capacité unique de combiner la musique pop et indie, et leur style dépasse les cadres traditionnels. Des groupes comme The White Stripes ont repris leurs chansons, et le duo a collaboré avec de grands DJ comme Tiesto et David Guetta. Elles ont acquis une réputation internationale comme auteurs-compositrices-interprètes et artistes.

Tegan et Sara Quin sont nées à Calgary, en Alberta, en 1980. Elles ont commencé à jouer de la guitare et à écrire des chansons à l'âge de 15 ans. Par suite de la parution de leur premier album indie, *Under Feet Like Ours*, en 1999, elles ont été remarquées par le célèbre

impresario de Neil Young, Elliot Roberts, qui leur a fait rapidement signer un contrat avec sa compagnie de disques, Vapor Records, établie à Los Angeles. Leur premier disque international sur étiquette Vapor, *This Business Of Art*, a été suivi d'une tournée mondiale. Elles ont fait la première partie de concerts de Neil Young, et David Letterman les a reçues à son émission *The Late Show*.

En 2002, le duo a lancé *If It Was You*, qui a marqué une étape charnière de leur parcours créatif et de leur identité musicale. La fraîcheur et le succès critique de l'œuvre aux É.-U. ont préparé le terrain pour leur quatrième album studio, *So Jealous*, qui a remporté un succès mondial. Six pièces ont été retenues pour la série *Grey's Anatomy* et la chanson *Walking With A Ghost* a remporté beaucoup de succès sur les ondes de la radio américaine. Tegan et Sara ont entamé une tournée nord-américaine et fait la première partie du spectacle du groupe The Killers. *So Jealous* a consolidé le statut d'auteurs-compositrices-interprètes et d'exportation musicale canadienne de premier plan.

En 2007, *The Con* a connu un autre succès critique et commercial. Le sixième album studio du duo, *Sainthood*, a paru en 2009, accompagné d'un livre autopublié en trois volumes intitulés *ON*, *IN* et *AT* respectivement, où les deux artistes racontent, en paroles et en images, une année dans leur vie. *Sainthood* a été finaliste aux prix Juno et Polaris. Une des pièces de l'album, *Alligator*, a été remixée par une brochette d'artistes dont Four Tet, Passion Pit, Ra Ra Riot et VHS or Beta.

En 2011, Tegan et Sara ont lancé *Get Along*, un coffret CD/DVD incluant un enregistrement public et trois films, qui jettent un regard rare et intime sur leur vie et leur musique.

Tegan et Sara ont participé à de nombreux festivals dans le monde entier. Leur musique a figuré dans des émissions de télévision majeures comme *90210*, *Parenthood*, *Grey's Anatomy*, *Veronica Mars*, *The Vampire Diaries* et *One Tree Hill*. Elles ont chanté à maintes reprises aux émissions de David Letterman, de Jay Leno et de Conan O'Brien, et collaboré avec des artistes de tous les courants musicaux.

Même si leur musique n'a pas de couleur politique, Tegan et Sara sont très engagées sur le plan politique et social. Elles défendent ardemment l'égalité LGBT et ont participé à de nombreuses campagnes de financement au profit d'organisations de jeunes, de l'éducation musicale, de l'alphabétisation, de la recherche sur le cancer et de la défense des droits LGBT. Les deux sœurs aiment la lecture, la coiffure, les bateaux, les vampires, les hot dogs, les discussions avec ou sur les aînés, la relaxation et le réaménagement de mobilier. Elles aiment également donner des conseils. Tegan vit à

Los Angeles et à Vancouver, et Sara, à New York et à Montréal.

Biographie fournie par les modèles



Lucas Silveira

Date de naissance : 30 juillet 1979



Lucas Silveira est le chanteur ouvertement trans du groupe rock alternatif torontois The Kliks. Né d'une famille luso-canadienne, il a vécu, de l'âge de 4 ans à l'âge de 10 ans, dans l'île Pico, qui fait partie des Açores. Il a été interviewé par l'Associated Press, le *Boston Globe* et nombre de stations radiophoniques, et est rapidement devenu une des personnes trans les plus en vue de l'industrie de la musique.

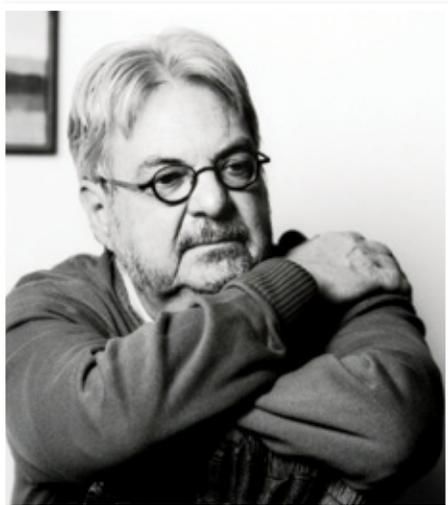
La révolution de Lucas a commencé par une audace qui prône le changement radical. Il a fondé The Kliks en 2004, lorsque son identité musicale et personnelle s'est transformée, pour devenir un chanteur rock survolté. Cette transformation reflète une vision qu'il avait depuis toujours. Il a trouvé le courage de changer radicalement sa vie et créer un véhicule qui exprime la musique qu'il a dans sa tête.

Les Kliks ont enregistré deux disques (*Snakehouse*, en 2006, et *Dirty King*, en 2009), qui ont remporté un succès international. Le groupe a participé à deux grandes tournées (True Colors, en 2007-2008, et The Cult, en 2007-2008). Lucas a mérité le prix New Now Next: Artist On The Brink et le titre d'homme le plus sexy du Canada en 2010, décerné par Chart Attack (il a été le premier homme trans à recevoir ce titre).

Lucas Silveira connaît bien le lien que les médias ont établi entre son identité trans et la musique du groupe. Il sait qu'il est un pionnier et que la nouveauté créée par son identité de genre finira par s'estomper. Il désire être considéré comme un musicien d'abord et avant tout, et non le porte-parole d'une identité. Il a beaucoup retenu l'attention à cause du fait qu'il a déclaré que dans sa transition de femme à homme, il a renoncé à l'utilisation de testostérone pour conserver sa voix et son registre distincts.



Adapté de http://en.wikipedia.org/wiki/The_Kliks



Michel Tremblay
Date de naissance : 25 juin 1942

Michel Tremblay est né à Montréal (Québec) et a grandi sur le Plateau-Mont-Royal. Ses racines dans la classe ouvrière et son homosexualité sont des éléments déterminants de son œuvre.

Peu d'écrivains ont marqué le monde littéraire et théâtral comme l'a fait Michel Tremblay depuis plus de 50 ans. Des *Belles-Sœurs* à son dernier roman, *Au hasard la chance*, l'auteur, dramaturge, traducteur et adaptateur a composé avec brio et exactitude un corpus d'œuvres à la fois imposant, déterminant et incontournable : plus de 30 pièces de théâtre, 3 comédies musicales, 25 romans, 5 recueils de nouvelles, 7 scénarios, 40 traductions ou adaptations d'auteurs étrangers, 1 libretto d'opéra ainsi que des paroles de chansons. Nombre de

ses ouvrages publiés ont été acclamés au Canada, aux États-Unis et dans le monde entier, et traduits dans une trentaine de langues. En outre, de nombreux organismes ont souligné ses contributions artistiques. Il a notamment obtenu six bourses du Conseil des arts du Canada et mérité plus de 50 prix, incluant le Prix du Gouverneur général pour les arts du spectacle, en 1999, pour l'ensemble de son œuvre. En 2008, il a été fait Chevalier de la Légion d'honneur de France.

Ses premières œuvres, y compris *Hosanna* et *La Duchesse de Langeais*, ont profondément marqué le Québec. Au dire de l'auteur, avant la révolution tranquille du début des années 1960, le Québec était une province ouvrière démunie, dominée par l'élite anglo-saxonne et l'église catholique. Son œuvre fait partie de l'avant-garde d'une pensée et d'une expression libérales et nationalistes qui ont contribué à aplanir les barrières sociales et à faire du Québec une société nouvelle, vivante et moderne.

Nombre des personnages des œuvres les mieux connues

Arts et divertissement (suite)

de Michel Tremblay sont des homosexuels et des lesbiennes. Les femmes ont des tempéraments forts et sont possédées par des démons qu'elles doivent vaincre.

Biographie fournie par le modèle



Dany Turcotte

Date de naissance : 1965

Dany Turcotte est né à Saguenay, au Québec. Il a monté sur les planches pour la première fois à l'âge de 19 ans. Étudiant en arts et en technologie des médias au Cégep de Jonquière, il a rencontré Dominique Lévesque, qui est devenu son acolyte le plus fidèle. Il était l'un des cinq membres fondateurs du Groupe sanguin, troupe humoristique qui a parcouru tout le Québec de 1986 à 1990. Après la dissolution du groupe en 1991, Dany et son joyeux complice ont créé le duo Lévesque-Turcotte, qui a obtenu un vif succès grâce à 4 spectacles originaux et à plus de 2 000 représentations qui ont attiré plus d'un million de spectateurs. Le duo s'est produit pendant une vingtaine d'années et a été finaliste à maintes reprises aux galas de l'ADISQ et Les

Olivier. En 1999, Dany a remporté le trophée Olivier du meilleur personnage humoristique, pour son légendaire Dany Verveine.

Outre ses projets, Dany a toujours trouvé le temps de prêter main forte à de nombreux organismes sociaux et communautaires. Il a été porte-parole de la marche de la dystrophie musculaire du Saguenay-Lac-Saint-Jean pendant 12 ans et, en 2006, a gravi le mont Kilimandjaro à l'appui de l'organisme CARE. Il est l'un des porte-parole de Gai Écoute. Ses efforts lui ont valu le Prix lutte contre l'homophobie 2009 – récompense que Janette Bertrand et Pierre Elliott Trudeau ont également méritée.

Dany Turcotte a participé à nombre de galas Juste Pour Rire et d'émissions de télévision. Depuis l'été de 2006, il anime sa propre émission de télévision à Radio-Canada, *La petite séduction*, qui remporte beaucoup de succès.

Biographie fournie par le modèle



AFFAIRES



Barbara Bruce

Barbara Bruce est une entrepreneure bispirituelle d'expression michif née à Saint-Laurent, au Manitoba. Elle est née au milieu d'une famille de 11 enfants. Mme Bruce attribue sa réussite personnelle et professionnelle à son ascendance ojibway et crie, bien qu'elle ait fréquenté une école de mission catholique romaine qui ne reconnaissait ni ne valorisait la culture et les traditions métisses.

Barbara a fait ses études à l'Université de Winnipeg et au Collège Red River. Elle possède une vaste expérience auprès des collectivités et d'organisations des Métis et des Premières nations, y compris la Fédération des Métis du

Manitoba (FMM), dont elle a été la directrice générale. Son travail lui a fourni l'occasion de parcourir le Manitoba et le Canada, et de rencontrer de nombreuses collectivités des Métis, des Premières nations et des Inuits. Cela l'a motivée à cofonder un magasin de détail, Northern Traditions, puis la Northwinds Art Wholesale Company, deux entreprises vouées à promouvoir l'art et l'artisanat autochtones. Son expérience en marketing et ses talents de planification l'ont menée à organiser, en 1997-1998, *Spirits in the Sun*, premier festival d'arts autochtones canadiens à Scottsdale, en Arizona.

De nos jours, Barbara est copropriétaire et administratrice d'AMR Planning & Consulting Inc., fondatrice d'All My Relations Inc., et copropriétaire de Bruce & Boivin Consulting Group Inc. Comme membre à part entière du milieu des affaires autochtones, elle a siégé à des conseils de direction de nombreux organismes et sociétés autochtones et non autochtones, et occupé divers postes de direction.

Barbara a su allier son sens des affaires à son solide attachement aux valeurs et aux enseignements traditionnels de ses ancêtres. On lui a attribué le nom *Flies High Thunder Bird Woman* [femme oiseau du tonnerre volant haut dans le ciel], en témoignage de ses efforts en vue d'intégrer la spiritualité et la cérémonie dans sa vie personnelle et professionnelle.

Pour souligner ses réalisations, on l'a nommée *kookum* (grand-mère) à l'événement annuel Keeping the Fires Burning, Ka Ni Kanichihk. Elle a mérité le Prix des droits de la personne du Manitoba pour son travail en matière d'emploi et de formation interculturelle. Lors d'une cérémonie spéciale, la Première nation Sagkeeng lui a offert une plume d'aigle et une veste ornée de perles pour souligner son travail en développement économique au profit des peuples autochtones.

Son engagement envers la justice sociale est été reconnu à l'échelle internationale lorsqu'on lui a demandé de se joindre à un groupe de surveillance de la paix et

d'observation des élections en Afrique du Sud. Son expérience en renforcement des cultures l'a menée jusqu'à Fidji et en Australie, où elle a prononcé des allocutions et animé des ateliers

Her commitment to social justice was acknowledged internationally when she was asked to be part of a team of peace monitors and election observers during the South Africa elections. Her work in cultural capacity building brought her to work in such locations as Fiji and Australia, speaking and providing workshops.

Durant ses loisirs, elle a obtenu une ceinture noire deuxième dan en taekwondo et a été l'une des premières femmes autochtones à enseigner la discipline.

Barbara Bruce est mariée à sa partenaire, Mallory, depuis sept ans, et est co-parent des deux filles de cette dernière. Elle est également la *kookum* de 5 petits enfants.

Biographie fournie par le modèle



Jan Lederman 
Date de naissance : 20 mai 1953

Jan Lederman est née à Assiniboia, en Saskatchewan. Elle a déménagé à Regina à l'âge de 10 ans, où elle a obtenu son diplôme d'études secondaires de l'école secondaire Marian High, école privée catholique pour filles. Elle s'est installée à Winnipeg en 1971 pour étudier la littérature anglaise à l'Université du Manitoba. Après avoir longuement songé à une carrière en journalisme, elle s'est inscrite en droit à l'Université du Manitoba et a obtenu un doctorat en jurisprudence (J.D.) en 1977. Depuis, sa carrière illustre son inlassable désir d'apprendre et une connaissance des pratiques commerciales efficaces qu'elle a mise au point au cours des trente dernières années en droit, en affaires et dans le secteur bénévole.

Jan a commencé sa carrière dans le domaine des poursuites civiles et criminelles, puis s'est consacrée exclusivement au droit des affaires, particulièrement les fusions et acquisitions, le commerce, la finance, les valeurs mobilières et la gouvernance. Son nom figure dans l'édition de 2013 de *Best Lawyers in Canada*, dans les domaines du droit des fusions et acquisitions, des rachats par emprunt et du capital-investissement. En outre, elle représente des coopératives, des organismes sans but lucratif et des œuvres de bienfaisance, et enseigne à la faculté de droit de l'Université du Manitoba.

Jan a dirigé nombre d'entreprises des secteurs public et privé, et d'organismes caritatifs. Elle a siégé au conseil de l'Assiniboine Credit Union pendant plusieurs années, notamment comme présidente de 1993 à 1996. Elle a aussi siégé au conseil d'United Way of Winnipeg (Centraide), et en a été la présidente pendant deux ans. Ses efforts ont contribué à redéfinir le modèle d'affaires non

seulement pour United Way of Winnipeg, mais pour tous les United Ways en Amérique du Nord. En reconnaissance de ses contributions, elle a mérité le prix André Maillot, récompense la plus prestigieuse de Centraide/ United Way Canada remise à une personne bénévole, au congrès national de l'organisme en 2001.

Jan Lederman est actuellement présidente du Conseil des gouverneurs de l'Université du Manitoba, présidente d'Innovate Manitoba Inc., vice-présidente régionale (Amérique du Nord) de Lex Mundi Corporate Organizations and Securities Group et codirectrice d'Economic Development Winnipeg. Elle a remporté le Prix du Jubilé d'or de la Reine Élisabeth en 2002, et le Prix du Jubilé de diamant de la Reine Élisabeth, en 2012.

Jan Lederman est mariée à Karen Busy, qui enseigne le droit à l'Université du Manitoba.

Biographie fournie par le modèle



Dr. James Makskis, M.D.
Date de naissance : 19 mars 1982

Né et élevé dans la Première nation de Saddle Lake, dans le nord de l'Alberta, James est fier de son ascendance crie. Après avoir obtenu un doctorat en médecine (M.D.) de l'Université d'Ottawa en 2010, il a été accrédité en vertu du programme de formation en médecine familiale autochtone de l'Université de Colombie-Britannique en 2012. À l'heure actuelle, il pratique la médecine familiale dans la Première nation de Saddle Lake.

Bien qu'il ait reconnu dès l'âge de 4 ou 5 ans qu'il était « différent », ce n'est que durant la première année à l'université qu'il a dévoilé son homosexualité à sa mère. « C'était difficile parce que c'est un lourd fardeau à partager, et que personne n'est tenu de le faire. Dès le début toutefois, j'ai eu beaucoup de soutien

et d'amour, et j'estime avoir eu beaucoup de chance. »

James est un conférencier éloquent et talentueux. En 2007, à l'âge de 24 ans, il a mérité le Prix jeunesse des Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones. Il travaille auprès des jeunes des collectivités des Premières nations et d'ailleurs. Il encourage tous les jeunes LGBTQ à voir grand et à être fiers de ce qu'ils sont. « S'ils s'acceptent eux-mêmes, d'autres feront de même. Après avoir fait ce premier pas, ils peuvent obtenir du soutien auprès d'autres personnes bispirituelles et d'aînés. »

En sa qualité de porte-parole du programme national des modèles autochtones *Poursuis ton chemin* de l'Organisation nationale de santé autochtone, de 2007 à 2009, il a eu un impact énorme sur les participants à la conférence *Dreamcatcher 2007* pour les jeunes. Il s'est présenté devant des centaines de jeunes Autochtones vêtu de la tenue de cérémonie de sa sœur. Il a expliqué que l'identité de chaque personne est faite de multiples couches, et a commencé à enlever les siennes l'une après l'autre – en enlevant la première, il a révélé sa blouse de médecin et son stéthoscope, qu'il a enlevé pour révéler une chemise traditionnelle. James croit que la culture et les enseignements traditionnels des Premières nations ont beaucoup à offrir pour combattre l'homophobie et la discrimination, et que les personnes bispirituelles ont toujours eu une place au sein des sociétés autochtones.

Bénévole engagé, James œuvre au sein de divers programmes communautaires, travaille avec des gens de la rue à Edmonton, et appuie

de jeunes gais, lesbiennes et bispirituels. Il siège à plusieurs conseils d'administration, y compris le premier comité des sages autochtones des Services de santé de l'Alberta, Indspire (anciennement la Fondation nationale des réalisations autochtones), le cercle bispirituel de l'Edmonton Society et l'Association des médecins autochtones du Canada.

En reconnaissance de leur travail auprès des jeunes bispirituels, James et son partenaire, Robert, feront partie d'une installation éducative présentant des partenaires de même sexe au nouveau Musée canadien des droits de la personne, à Winnipeg (Manitoba).

Biographie fournie par le modèle



ÉDUCATION



Kristine K. Barr

Date de naissance : 20 juillet 1972

En 1998, Kristine Barr a été élue commissaire de la division scolaire de Winnipeg et est devenue ainsi la première commissaire ouvertement lesbienne du Manitoba. Elle a été réélue en 2002, en 2006 et en 2010. Elle est devenue présidente du conseil d'administration et a présidé la plupart des comités permanents, y compris le comité sur les politiques et les programmes et le comité sur les finances et le personnel. Elle a présenté une motion visant la création d'un comité consultatif des élèves pour assurer la liaison de ceux-ci avec le Conseil d'administration et faire en sorte que leurs voix soient reconnues et respectées comme intervenants clés de la division scolaire de Winnipeg.

En 1999, peu après son élection, Kristine a mené une campagne visant à faire des écoles des lieux sécuritaires pour les jeunes LGBT, incluant des ateliers obligatoires sur les droits de la personne et l'homophobie destinés à l'ensemble du personnel de la division. À l'époque, ce geste a soulevé la controverse. Elle a essuyé de nombreuses critiques et reçu même des menaces de mort provenant de personnes qui s'opposaient à ce que l'orientation sexuelle et l'identité de genre soient abordées à l'école.

Kristine a obtenu son diplôme du Collège Maples en 1990, son diplôme en droit de l'Université du Manitoba en 2005, et a été admise au Barreau en 2006. À l'heure actuelle, elle pratique le droit du travail au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), au bureau régional du Manitoba. Elle détient également un baccalauréat en arts de l'Université de Winnipeg, avec majeure en études féministes et en administration.

Kristine est actuellement membre du Conseil manitobain d'appel en

Éducation (suite)

matière de santé, après avoir présidé la Commission d'appel des services de santé, de 2005 à 2012.

Kristine s'investit dans la défense de la justice sociale, de l'égalité et des droits de la personne. Elle a été présidente provinciale et nationale de la Conférence sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre de l'Association du Barreau canadien, et bénévole pour des cliniques juridiques communautaires gratuites du Rainbow Resource Centre et du Centre de ressources pour femmes de Fort Garry. Elle a mis sur pied le programme Teen Talk au Centre de santé communautaire Klinik, où elle a travaillé jadis comme coordonnatrice de programmes et organisé la campagne provinciale de prévention de grossesse à l'adolescence *If you think it can't happen to you, think again* [Si tu crois que ça ne peut pas t'arriver, détrompe-toi].

Kristine a épousé son compagnon de vie, Kael, en mai 2006, et l'appuie dans sa transition de femme à homme. Les deux sont des figures de proue des communautés LGBT

et juridiques. Kristine et Kael ont deux beaux-fils, Leo et Sean, un chien (Mac) et un chat (Ginger). Ils aiment passer du temps au chalet, voyager et fréquenter la famille et les amis.

Kristine adore jouer au canasta et au cribbage ainsi qu'à divers jeux de société. Elle participe aussi à des tournois de Scrabble.

Biographie fournie par le modèle



Emanuel (Manny) Calisto ✨

Date de naissance : 14 décembre 1965

Emanuel Calisto a grandi dans les Prairies, mais sa vie a débuté dans une petite île au milieu de l'océan Atlantique, à Soa Miguel, dans les Açores, où il est né. Lorsqu'il avait 7 ans, sa famille a quitté le Portugal et s'est installée au Canada. Le destin a amené la famille à Winnipeg, d'abord au centre-ville avant de déménager dans la partie ouest de la ville. Il a fréquenté l'école Principal Sparling où, en 5^e année, il a décidé qu'il voulait émuler Mme Hendrickson et devenir enseignant. Il a ensuite fréquenté l'école secondaire Sargent Park. Lorsqu'il était en 9^e année, sa famille a déménagé de nouveau dans le quartier Maples, et il a terminé ses études secondaires au Collège Maples.

Emanuel a obtenu un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba. Il a été titulaire de classe de la division scolaire Seven Oaks pendant plus de 20 ans, puis est devenu directeur adjoint. En 1998, il a décidé de dévoiler son orientation sexuelle au travail. À l'époque, il était le seul enseignant qu'il connaissait à oser ce geste. Sa décision s'est appuyée sur sa conviction que les élèves ont le droit de savoir qu'on peut être gai, heureux et respecté, et réussir. Il dit qu'il n'est pas « sorti » du placard, mais qu'il est plutôt « entré » dans une communauté d'amis et de collègues qui l'ont inspiré et appuyé au fil des ans.

Emanuel a consacré une bonne partie de sa vie à aider d'autres enseignants à comprendre leur rôle et leur responsabilité dans la création de milieux d'apprentissage sécuritaires, bienveillants et inclusifs pour tous les élèves, particulièrement ceux qui se reconnaissent LGBTQ. Comme défenseur de la diversité, il préconise

Éducation (suite)

l'inclusion de points de vue LGBTTTQ dans les programmes d'enseignement. Il a animé nombre d'ateliers destinés aux enseignants pour faire des écoles des lieux plus conviviaux pour les jeunes LGBTTTQ et leurs familles.

Emanuel a été membre du comité de la fierté de Winnipeg et du conseil de l'Association manitobaine des droits et libertés, facilitateur pour l'équipe d'intervention de l'Association des enseignants du Manitoba et co-créateur du réseau d'écoles plus sécuritaires de sa division scolaire. Son conjoint et lui ont été l'un des couples coprésidents de Canadiens et Canadiennes pour le droit égal au mariage (section du Manitoba).

Emanuel Calisto partage son goût du voyage, du militantisme et de la danse avec son partenaire, Bradley, et leur fille, Mickenzie, qui se destine à l'enseignement.

Bio provided by role model



Albert McLeod
Date de naissance : décembre 1955

Albert McLeod est né dans une famille métisse crie-écossaise résidant à Cormorant, petit village situé à quelque 65 km au nord-est du Pas, au Manitoba. Les trois générations précédentes de la famille ont travaillé pour le secteur de la traite des fourrures de la Compagnie de la Baie d'Hudson comme trappeurs, pêcheurs et employés de la Société. Les femmes crie de cette famille élargie ont beaucoup contribué à la réussite des commerçants métis et européens qu'elles ont épousés.

À l'âge de 16 ans, Albert est « sorti du placard » et a abandonné ses études secondaires après avoir été victime d'homophobie, de rejet et de racisme. Il a connu une période d'isolement, de toxicomanie et de dépression, s'est installé à Brandon, puis à Winnipeg pour terminer ses études et trouver un emploi. En 1979, il a déménagé

à Vancouver, où il a rapidement rencontré d'autres gais et lesbiennes autochtones qui ont quitté leurs réserves et leurs provinces d'origine à la recherche d'acceptation et de débouchés. Il s'est joint à la Greater Vancouver Native Cultural Society [Société culturelle autochtone du Grand Vancouver], groupe de soutien pour les Autochtones GLBT. Il fait actuellement partie du Collège des aînés de la Société.

À son retour à Winnipeg en 1983, il a participé à la mise sur pied de la Nichiwakan Native Gay Society [Société amie des Autochtones gais et lesbiennes], groupe de bénévoles qui organise des activités sociales et culturelles sans alcool pour la communauté GLBT autochtone. Le groupe a été créé par suite du suicide de deux jeunes homosexuels des Premières nations. Les membres de la Société ont pris part à la première journée annuelle de la fierté gaie et lesbienne de Winnipeg en 1987 et envoyé 11 délégués à la première réunion internationale des personnes bispirituelles à Minneapolis (Minnesota), à l'été de 1988.

Lorsqu'un nombre grandissant d'Autochtones ont été atteints du VIH/sida au début des années 1990, Albert était membre fondateur du groupe de travail manitobain autochtone sur le sida et du réseau canadien autochtone sur le sida – réseau national d'organismes de services pour les Autochtones atteints du sida. Il a visité de nombreuses collectivités autochtones pour faire de la sensibilisation et participé à des comités régionaux et nationaux sur le VIH/sida. En 2006, il était membre fondateur de Two-Spirited People of Manitoba, organisme sans but lucratif qui prône des services appropriés pour les personnes bispirituelles. Il continue de

défendre les droits des personnes bispirituelles et prononce des conférences sur divers sujets comme la culture et l'identité autochtones, la prévention du suicide, la guérison traditionnelle, le VIH/sida et les droits de la personne.

Pour rendre hommage à sa grand-mère, Albert est devenu membre à part entière de la nation crie Nisichawaysihk (maison Nelson) en 2011. Il attribue son succès à ses 27 ans de sobriété, à ses parents (dont les valeurs traditionnelles lui ont permis d'affirmer son identité), et à la nation ojibway qui l'a accueilli dans sa culture et lui a fourni les outils pour survivre et prospérer dans sa patrie d'origine. Albert croit que les mouvements de défense de droits des personnes bispirituelles sont intimement liés à ceux des Premières nations, des Inuits et des Métis. « Nos vétérans ont lutté pour les droits et libertés dont nous jouissons aujourd'hui; aucun individu, groupe ou parti politique ne peut les supprimer. »

Biographie fournie par le modèle

Éducation (suite)



Paul Sherwood

Date de naissance : 1960

Né au Manitoba de parents franco-manitobains et l'aîné d'une famille de cinq enfants, Paul Sherwood a eu l'occasion de vivre au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick avant de retourner à Winnipeg à l'âge de 10 ans. Ces déplacements ont forgé son caractère, son identité. Il était fier d'être Manitobain d'origine, il restait connecté avec sa famille étendue, mais en même temps il appartenait toujours à l'ailleurs, et il n'avait pas peur d'être différent, de voir les choses d'un différent œil.

Paul a été un élève plutôt studieux au secondaire mais son adolescence a définitivement été bouleversante parce qu'il cachait un énorme secret. Il voulait accéder

à une vie gaie, mais il ne voulait pas abandonner tous les autres aspects de sa vie qui le définissaient tout autant. Un de ses amis d'école s'est enlevé la vie, il aurait vécu difficilement son homosexualité; cette mort a déprimé Paul pendant quelques années. Son seul choix était-il de devenir un pseudo-hétéro pas tout à fait dans son assiette, sans que personne ne comprenne pourquoi?

Paul a terminé ses études secondaires en français au Collège de Saint-Boniface, pour ensuite s'inscrire en sciences à l'Université du Manitoba. Au début de sa trentaine, Paul avait entrepris une carrière en éducation, en immersion et dans les écoles franco-manitobaines. Il jouait au hockey, et était devenu un sportif mordu (ce qu'il n'avait pas été dans sa jeunesse!). Il avait géré une entreprise agricole et un magasin au détail. Il s'était impliqué dans la chorale des *Blés au vent* et aussi dans un parti politique. Il avait rencontré la blonde parfaite (elle demeure une bonne amie aujourd'hui) et il songeait se marier avec elle

pour fonder une famille. Tout semblait tomber en place, sauf qu'il savait que tout ça reposait sur du sable mouvant. Il ne serait pas heureux, s'il ne réglait pas son identité fondamentale.

La sortie du placard d'un proche eut un effet catalyseur pour lui. Moins de deux ans après, âgé de 33 ans, il fit sa sortie et c'est comme si sa vie recommençait. Cet été de 1993 restera sans doute le moment le plus transformateur de sa vie.

Paul s'est alors impliqué dans plusieurs regroupements gais. D'une part il a contribué à la mise sur pied en 1996-1997 d'un rassemblement de sportifs LGBTQ au Manitoba (*Out There Sports*), il s'est joint au chœur LGBTQ de Winnipeg dès sa création en 1999 (*Rainbow Harmony Project*), il s'est intégré au groupe d'enseignants LGBTQ (Rainbow Educators of Manitoba). Paul reste impliqué dans des causes LGBTQ, car il croit que toute jeune personne mérite d'avoir une vie heureuse et complète au fur et à mesure qu'elle se découvre.

Paul a organisé de nombreux événements culturels au sein des écoles franco-manitobaines. Il a animé des ateliers sur la construction identitaire francophone dans presque toutes les provinces du Canada, il a siégé plusieurs années sur divers conseils d'administration communautaires tels que celui de Francofonds, il chante toujours avec les *Blés au vent* et *Rainbow Harmony Project*. Il a été co-récipiendaire du Prix Riel en 1985.

Depuis environ quinze ans, Paul partage sa vie avec son partenaire Rafael. C'est son copain de route, le gars avec qui il espère vieillir et explorer de nouveaux horizons, entourés de leurs familles et amis!

Biographie fournie par le modèle



Catherine Taylor

Date de naissance : 23 mai 1954

Catherine Taylor est née le 23 mai 1954 à Ottawa, en Ontario. Elle est professeure agrégée à la Faculté d'éducation et au Département de rhétorique de l'Université de Winnipeg. Elle se spécialise dans l'éducation critique comme méthode de renforcement des collectivités et d'habilitation des étudiants qui sont marginalisés au sein du système scolaire. Elle a obtenu un doctorat en pédagogie critique et en études culturelles de l'Institut d'études pédagogiques de l'Université de Toronto.

Pour Catherine, l'éducation est avant tout une occasion de contribuer au changement social. Cette vision se reflète dans son enseignement et sa recherche, et lui permet de contribuer grandement à répondre aux besoins des étudiants LGBTQ et à lutter contre l'homophobie dans les écoles canadiennes. Dans le cadre du projet de recherche « Dans chaque classe, dans chaque école » qu'elle a réalisé en collaboration avec Dre Tracey Peter pour le compte d'Égale Canada, au sujet du climat dans les écoles et de la façon de l'améliorer pour les élèves LGBTQ et les parents, plus de 3 700 étudiants canadiens sont interrogés sur la question. Les résultats de l'étude et le rapport qui suit ont eu un effet percutant. Ils servent d'appel à l'action pour contrer l'homophobie dans les écoles du Canada et d'inspiration pour la présente trousse.

En 2011, Catherine a démarré l'initiative *Every Teacher Project*, afin de recenser et l'expertise d'enseignants canadiens sur l'éducation ouverte aux personnes LGBTQ. L'équipe

de recherche a collaboré étroitement avec la Société des enseignants du Manitoba, et toutes les organisations d'enseignants provinciales, territoriales et nationales du Canada ont adhéré au projet. Elle dirige également un projet qui fait partie d'une étude de 2 millions de dollars conçue pour déterminer les types d'interventions qui favorisent la tolérance et améliorent le climat pour les étudiants LGBTQ dans différents contextes scolaires.

La passion de Catherine et son profond engagement envers l'équité, la justice sociale et la création d'écoles plus sûres pour tous les étudiants sont en partie alimentés par sa propre expérience comme membre de la communauté LGBTQ. Elle sait à quel point il importe aux étudiants LGBTQ de savoir qu'ils sont acceptés et valorisés. Elle se rappelle sa propre expérience du secondaire à Brockville :

« C'était essentiel pour moi, enfant timide dont la famille déménageait souvent. Je retournais aux études après avoir abandonné en 12^e année. Ma professeure d'anglais

osa confier à la classe que le poète qui avait écrit "Pose ta tête lourde de sommeil, mon amour / Humain sur mon bras incrédule ..." [Traduction] était homosexuel. W.H. Auden était effectivement homosexuel.

Je me souviens bien à présent de chaque détail de la scène, et comme j'étais remplie de bonheur en apprenant que le respectable monde adulte des enseignants et des poètes ne s'opposait pas systématiquement à mon existence. À cet instant, le monde, qui était noir et blanc, s'est rempli de couleur, et l'impossible est devenu possible. J'ai commencé à voir un avenir... Je suis allée à l'université à cause de cette enseignante. J'aurais seulement aimé qu'elle ose dire : "W.H. Auden était homosexuel", en 9^e année... »

Biographie fournie par le modèle



POLITIQUE



Photo credit: GLBT History Month

Georgina Beyer

Date de naissance : Novembre 1957

Députée du Parlement de la Nouvelle-Zélande, Georgina Beyer est la première personne ouvertement trans à accéder à des fonctions officielles à l'échelle nationale. Sa transformation de danseuse nue et de travailleuse du sexe à politicienne témoigne de son courage remarquable.

Beyer, née de sexe masculin, a passé sa jeune enfance à la ferme de ses grands-parents dans la campagne néo-zélandaise, avant de s'installer à Wellington avec sa mère et son beau-père. Dès son jeune âge, elle avait l'impression d'être une fille emprisonnée dans un corps de garçon.

Dans la vingtaine, Georgina a commencé à travailler dans les bars gais de Wellington

comme chanteuse et artiste travestie, puis est devenue travailleuse du sexe. Lors d'un voyage en Australie, elle a été attaquée et violée par quatre individus. Beyer affirme que l'expérience a marqué un tournant dans sa vie.

En 1984, Beyer a obtenu une chirurgie pour changement de sexe puis amorcé une carrière de comédienne au cinéma et à la télévision, à Auckland. Elle esouvent été cantonnée dans des rôles de travestie ou de prostituée. Elle a quitté Auckland et s'est installé à Carterton, petite ville conservatrice, où elle est devenue travailleuse sociale auprès des jeunes.

En 1993, Georgina a été élue au conseil du district de Carterton, puis deux ans plus tard, mairesse de Carterton. Elle a occupé ce poste pendant cinq ans. En 1999, elle a été élue au Parlement de la Nouvelle-Zélande. Elle a contribué à l'adoption d'une loi sur la réforme de la prostitution, qui décriminalise la prostitution et protège les travailleuses du sexe et leurs clients. Elle a joué un rôle important dans l'attribution d'avantages sociaux aux

couples de même sexe en union civile.



Georgina raconte sa vie dans *Change for the Better: The Story of Georgina Beyer* (1999), et un documentaire à son sujet, *Georgie Girl* (2002), a remporté des prix internationaux.

Georgina Beyer est été conférencière d'honneur à la Conférence internationale sur les droits humains des LGBT à Montréal en 2006. Elle a pris sa retraite comme députée en 2007. Elle a déclaré : « Je peux relever de nouveaux défis ». À l'automne de 2010, elle a fait une tournée canadienne parrainée par Égale Canada. Dans le cadre de la tournée, Égale l'a invité à prendre la parole à titre de conférencière d'honneur à son gala annuel et cérémonie de remise de prix à Toronto (Ontario). Elle s'est rendue aussi à Lethbridge (Alberta) et à Vancouver (Colombie-Britannique) pour la projection de *Georgie Girl*. Les projections ont été suivies de tables rondes sur des questions trans.

Adapté de www.glbthistorymonth.com



Jennifer Howard

Date de naissance : 12 mars 1971

Jennifer Howard est née et a grandi à Brandon, au Manitoba. Elle a obtenu un diplôme de l'Université de Brandon, puis s'est installée à Winnipeg en 1998. Elle est une ardente et renommée militante qui a travaillé activement au sein de la communauté et du gouvernement sur des questions de justice sociale comme la réduction de la pauvreté, les soins de santé, la sécurité des quartiers et l'égalité des femmes.

Jennifer est sortie du placard à l'âge de 19 ans, à une époque où Brandon comptait peu de gens ouvertement gais. Elle a collaboré à la mise sur pied d'un groupe appelé GLOBE (gais et lesbiennes de Brandon et d'ailleurs), qui fournit un service d'aide téléphonique hebdomadaire assuré par des pairs conseillers

Politique (suite)

aux personnes en voie d'affirmer leur orientation sexuelle ou aux nouveaux résidents.

Jennifer s'est intéressée à la politique étudiante et s'est portée candidate à l'élection fédérale de 1997. Bien qu'elle ne se fut pas élire, elle a découvert que la politique est la meilleure tribune pour exercer ses compétences et défendre les questions d'égalité et de justice sociale.

Outre la politique, elle a travaillé pour des groupes sans but lucratif qui luttent pour l'égalité des femmes et pour des organismes de soins de santé. Elle a été directrice générale de la Clinique de santé des femmes, centre communautaire sans but lucratif voué à améliorer la santé et le bien-être des jeunes filles et des femmes. Jennifer a travaillé au Centre d'excellence pour la santé des femmes - région des Prairies et au Comité d'action sur le statut de la femme – Manitoba. En 1999, elle a été conseillère en politique auprès du premier ministre Gary Doer en matière de santé.

Jennifer a siégé au conseil d'administration de nombreux organismes, y compris l'Ordre des infirmiers et infirmières du Manitoba, le Centre canadien de politiques alternatives (Manitoba), le Rainbow Resource Centre et l'Université de Winnipeg. Elle a été désignée Femme de distinction par le YWCA de Brandon, en 1999, et a mérité le Prix de bâtisseur communautaire décerné par LAMBDA, organisme regroupant des gens d'affaires et des professionnels LGBTQ.

Jennifer a été élue députée de Fort Rouge en 2007 et est devenu ministre du Travail et de l'Immigration, en 2009. En 2011, elle est devenu leader du gouvernement à la Chambre, première femme à occuper ce poste au Manitoba. En 2012, elle est devenue ministre des Services à la famille et du Travail, et ensuite ministre des Finances en 2013.

Jennifer Howard vit avec sa partenaire, Tara, et leur fils, Harry. Elles se sont mariées en automne 2013.

Biographie fournie par le modèle



Glen R Murray ✨

Date de naissance : 26 octobre 1957

Élevé à Montréal par un père irlandais et une mère ukrainienne, Glen Murray a fréquenté le Collège John Abbott et l'Université Concordia, où il est devenu président du conseil étudiant. Après avoir obtenu son diplôme, il s'est installé à Winnipeg et a mené une campagne fructueuse pour inclure l'orientation sexuelle dans le Code des droits de la personne du Manitoba. Motivé par la mort de plusieurs de ses meilleurs amis emportés par le VIH/sida, il a participé à la mise sur pied de la Clinique du village de Winnipeg, centre communautaire intégré de prévention et de soins. Il a contribué à la fondation de la Société canadienne du sida et travaillé au sein de l'Organisation mondiale de la santé à l'élaboration d'une stratégie

internationale pour la mise en œuvre d'initiatives communautaires de prévention du VIH/sida.

La vie politique de Glen a débuté en 1989, lorsqu'il est devenu conseiller municipal à Winnipeg. En 1998, il a été élu 41^e maire de la ville, devenant ainsi le premier maire ouvertement gai d'une grande ville nord-américaine. Durant son mandat, il a présidé le Caucus des maires des grandes villes et mené une campagne fructueuse pour transférer aux municipalités l'équivalent de 0,05 \$ par litre de la taxe fédérale sur l'essence en vue de réaliser des projets d'infrastructure.

En 2004, Glen a démissionné de sa fonction de maire et s'est porté candidat à l'élection fédérale dans le comté de Charleswood-St James-Assiniboia. Il a perdu par une faible marge. Il décrit son expérience comme étant « la meilleure campagne que j'aie jamais menée ». La même année, il a déménagé à Toronto et est devenu résident principal au Collège Massey. En

Politique (suite)

2005, le premier ministre Paul Martin l'a nommé président de la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie, chargée d'examiner les changements climatiques. En 2007, il est devenu président de l'Institut urbain du Canada, puis en 2010, député provincial de Toronto Centre. Il a été nommé ministre de la Recherche et de l'Innovation, puis ministre de la Formation, des Collèges et des Universités. Il est actuellement ministre des Transports et ministre de l'Infrastructure.

L'engagement de Glen à l'égard du service public lui a valu plusieurs prix, dont la Médaille du jubilé de la Reine, le prix 2003 de lutte pour la justice et l'égalité des personnes décerné par Égale Canada ainsi que la prestigieuse Plume d'aigle, pour son travail auprès des collectivités autochtones. Glen vit à Toronto avec son partenaire Rick. Un documentaire de l'ONF, *A Kind of Family*, produit en 1992, décrit la relation de Glen avec son fils adoptif, un garçon de 17 ans des rues de Winnipeg.

Biographie fournie par le modèle



Jim Rondeau 🍁

Date de naissance : 6 avril 1959

Jim Rondeau est né à Winnipeg. Fils d'un membre des Forces aériennes, il a vécu en Ontario et en Europe, en plus d'avoir l'occasion de travailler un peu partout au Manitoba. Après ses études universitaires, il a travaillé comme enseignant et formateur en alphabétisation à l'Université de Winnipeg. Il a également été administrateur d'une division scolaire.

Même s'il savait qu'il était gai, il l'a nié à lui-même, à ses amis et à sa famille jusqu'à la fin de la vingtaine. Il a décidé de faire du travail communautaire comme bénévole à la Klinik, et a dévoilé son orientation sexuelle à ses amis. Il a décidé de vivre ouvertement son homosexualité au travail vers la fin de

la trentaine, ce qui n'était pas sans risque à l'époque.

Il a été élu pour la première fois à l'Assemblée législative du Manitoba en 1999 et est entré au Cabinet en 2003 comme ministre de la Vie saine au ministère de la Santé. Durant ses dix ans comme membre du Cabinet, il s'est occupé de divers ministères : Industrie; Développement économique et Mines; Science, Technologie, Énergie et Mines; Vie saine; Jeunesse et Aînés; Aînés et Consommation.

Depuis son entrée en politique, Jim Rondeau a fait la promotion de l'élargissement des droits des couples de même sexe en matière de mariage et d'adoption. Il a notamment présidé les audiences publiques concernant les lois. En outre, il a appuyé le Rainbow Resource Center en assurant le financement nécessaire aux écoles et à d'autres établissements à l'échelle de la province.

Jim est particulièrement fier lorsqu'il a pu épouser son partenaire de 22 ans devant sa famille et ses amis en 2008. Les deux conjoints vivent toujours au Manitoba, avec leur Jack Russell.

Jim Rondeau est fier d'avoir eu l'occasion de servir de mentor, d'aplanir des obstacles et de dissiper des malentendus. Il continue de travailler à améliorer la vie de TOUS au Manitoba.

Biographie fournie par le modèle



RELIGION



Rev. Dr. Brent Hawkes, C.M.
Date de naissance : 2 juin 1950

Le révérend Brent Hawkes, C.M., est le pasteur titulaire de l'Église communautaire métropolitaine (ECM) de Toronto depuis 30 ans. Il est originaire de Bath, au Nouveau-Brunswick, et diplômé de l'Université Mount Allison (B.Sc. et B.Éd.). Comme pasteur de l'ECM, il joue un rôle de premier plan en matière de services religieux à la communauté LGBTQ de la ville. Il est le chef spirituel d'un groupe confessionnel de quelque 575 membres au service religieux du dimanche. À ce titre, il remplit ses fonctions au service de la communauté élargie avec distinction et défend plusieurs initiatives en matière des droits de la personne.

En 2007, le révérend Hawkes a été fait membre de l'Ordre du Canada et devenu le premier activiste LGBTQ à mériter cet honneur.

Le révérend Hawkes a défendu sans relâche le droit à la justice des gais et des lesbiennes, et a aidé des milliers de personnes LGBTQ et leurs familles à renouer leur relation spirituel avec Dieu. Cela se manifeste par la popularité de la messe de minuit de la veille de Noël au Roy Thompson Hall de Toronto, principal centre culturel de la ville. L'événement, qui attire quelque 2 500 personnes annuellement, est l'une des messes de la veille de Noël les plus fréquentées au Canada.

Le révérend Hawkes n'a cessé d'amener l'église à examiner des questions importantes comme les préjugés à l'endroit des personnes et des communautés LGBTQ, le langage inclusif et l'ordination des femmes. Il a joué un rôle déterminant dans la promotion de l'inclusion de l'orientation sexuelle dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a coprésidé la Campagne pour l'égalité des familles. Ardent défenseur de l'égalité des droits pour les personnes LGBTQ, il ne cesse de remettre en question le statu quo en matière de racisme, de pauvreté et de logement.

En 2006, le révérend Hawkes a été nommé au Comité de citoyens pour l'augmentation des dons d'organes.

Adaptation de http://www.mcctoronto.com/WhoWeAre/brent_hawkes.htm



SPORTS



Angela James 

Date de naissance : 22 décembre 1964

Angela James est une ancienne hockeyeuse qui s'est distinguée au plus haut niveau du hockey canadien de 1980 à 2000. Elle a fait partie d'un grand nombre d'équipes de la ligue de hockey féminin du centre de l'Ontario (COWHL), des débuts de la ligue en 1980 jusqu'en 1998. Elle a terminé sa carrière dans la l'équipe nationale de hockey féminin du Canada (NWHL).

Angela est née à Toronto et a grandi dans le quartier Flemingdon Park. L'une des rares enfants noires du quartier, elle habitait avec sa mère et ses deux demi-sœurs. Elle s'est intéressée rapidement aux sports. Son parrain lui a offert un bâton et un gant de baseball à sa première communion. Enfant, elle excellait au hockey, au baseball et à la nage synchronisée. Sa mère voulait qu'elle se concentre sur la

natation en raison du manque de possibilités pour les filles au hockey dans les années 1970. Mais le hockey était sa passion, qu'elle pratiquait dans la rue avec les garçons du quartier dès la maternelle. À l'âge de 8 ans, elle jouait au hockey organisé au sein d'une ligue de garçons de Flemingdon Park, mais seulement après que sa mère ait menacé d'intenter une poursuite en raison du refus des dirigeants de la ligue d'inclure sa fille. La jeune fille jouait tellement bien qu'au milieu de la deuxième année, la ligue a modifié ses règlements afin d'interdire aux filles de jouer. Angela a alors joué pour une équipe de filles catholiques composée de jeunes filles des quatre coins de la ville.

La jeune fille a fréquenté l'école secondaire de deuxième cycle Valley Park et obtenu son diplôme de l'école secondaire Overlea. Elle s'est ensuite inscrite au Collège Seneca, où elle a joué au baseball et au hockey. Elle a obtenu un diplôme en gestion d'installations sportives du Collège Seneca, puis elle a été embauchée par l'école comme programmeuse des sports, en 1985.

Sports (suite)

À l'échelle internationale, Angela a participé au premier championnat mondial de hockey féminin en 1987, dans un tournoi qui n'est pas reconnu. Elle a fait partie d'Équipe Canada au premier championnat féminin de la Fédération internationale de hockey sur glace (IIHF) en 1990, et établit un record en marquant 11 buts. L'équipe du Canada a remporté la médaille d'or. Elle a ensuite participé à trois autres championnats mondiaux et gagné l'or en 1992, en 1994 et en 1997. Dans une décision controversée, elle a été écartée du premier tournoi de hockey féminin olympique en 1998. Elle a participé à son dernier tournoi international en 1999.

Angela a été déclarée « première superstar du hockey féminin moderne » et saluée comme pionnière ayant permis au hockey féminin de gagner la faveur du grand public. Selon Fran Rider, administratrice de longue date du hockey féminin, Mme James a donné ses lettres de noblesse au sport, et sans elle, le hockey féminin n'aurait jamais été reconnu comme sport olympique.

Meilleure marqueuse à huit reprises et nommée six fois joueuse la plus utile de son équipe durant ses années sénior, Angela James a été honorée par plusieurs organisations. Elle a été nommée Jeune athlète de l'année en 1985 et en 1992, a reçu le prix Women in Sport Enhancement Award, décerné par la ville de Toronto pour sa contribution au développement des femmes dans le sport. En 2005, Hockey Canada lui a remis le Prix de la percée du hockey féminin. L'aréna Flemingdon Park a été rebaptisé Aréna Angela James en 2009, et la Ligue canadienne de hockey féminin remet le Trophée Angela James à la meilleure

marqueuse de la saison. Angela fait partie de nombreux temples de la renommée, y compris ceux de l'Association ontarienne du sport collégial (2005) et de la Black Hockey and Sports Society (2006). En 2008, elle a compté parmi les trois premières femmes admises au Temple de la renommée de la Fédération internationale de hockey sur glace et en 2010, une des deux premières femmes admises au Temple de la renommée du hockey. Elle a été intronisée au Temple de la renommée des sports du Canada en 2009.

Angela s'est rendue compte qu'elle était lesbienne durant son adolescence. Elle a rencontré sa partenaire, Ange, en 1994, et les deux femmes ont officialisé leur relation lors d'une cérémonie d'engagement deux ans plus tard. Le couple a trois enfants. Ange a donné naissance au premier, Christian, en 1999, et Angela aux jumeaux fraternels Michael et Toni, en 2004.

Angela James continue de travailler pour le compte du Collège Seneca. Elle est à présent coordonnatrice principale du campus King. Elle est également arbitre accréditée au Canada, et entraîneuse.

Biographie fournie par le modèle



Mark Tewksbury ✨
Date de naissance : 7 février 1968

En 1992, Mark Tewksbury a fait une entrée remarquée sur la scène internationale par suite de sa victoire grâce à une surprenante remontée à l'épreuve du 100 m dos, aux Jeux olympiques de Barcelone de 1992. La médaille d'or a couronné une remarquable carrière de 16 ans, pendant laquelle l'athlète a remporté trois médailles olympiques, battu sept records du monde, figuré en couverture du magazine TIME et a été intronisé à trois grands temples de la renommée.

À présent, Mark est reconnu comme un chef de file en matière de changement social. Auteur de trois livres, dont *Inside Out: Straight Talk from a Gay Jock*, Mark est l'un des rares champions olympiques ouvertement gais dans le monde. Avec d'autres militants et athlètes canadiens, il a forcé le Comité

international olympique à honorer ses propres idéaux en devenant membre fondateur d'OATH (Olympic Advocates Together Honourably). En 2006, il a été président des premiers Outgames mondiaux, qui se sont déroulés à Montréal, et a fait partie de la liste des 100 personnalités marquantes du magazine OUT. En 2007, la Fondation Émergence l'a nommé personnalité de l'année pour sa lutte contre l'homophobie.

En 2008, le gouvernement français lui a demandé de prendre la parole sur les questions LGBT aux Nations Unies, à New York. Il est devenu ambassadeur de l'historique Pride House aux Jeux olympiques d'hiver de 2010 de Vancouver, et a fait en sorte que la communauté LGBT ait une première présence aux Jeux olympiques et paralympiques. Mark a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université Western Ontario et de l'Université de Calgary pour son leadership conforme à l'éthique et son humanitarisme actif.

Mark a été chef de mission de l'équipe olympique canadienne aux Jeux olympiques de Londres,

Sports (suite)

en Angleterre, en 2012, et membre honoraire du comité consultatif du Fonds Égale pour les droits de la personne, qui soutient les efforts d'Égale en vue de faire des écoles canadiennes des lieux sécuritaires, inclusifs et respectueux, ainsi que des milieux d'apprentissage et de travaux accueillants pour tous les membres des communautés scolaires.

Biographie fournie par le modèle



Sarah Vaillancourt
Date de naissance : 8 mai 1985

Sarah Vaillancourt est née à Sherbrooke, au Québec. Elle a joint l'équipe nationale de hockey féminin du Canada en 2003, à l'âge de 18 ans. En avril 2013, elle a annoncé sa retraite de l'équipe nationale. Comme membre de l'équipe, elle a remporté deux médailles d'or olympiques, en 2006 et en 2010. Elle a participé à 107 rencontres internationales, marqué 45 buts et accumulé 53 passes, soit un total de 98 points.

Sarah n'a jamais caché son orientation sexuelle et a déclaré publiquement qu'elle était lesbienne. La médaillée olympique veut aider les jeunes qui désirent sortir du placard et se libérer de ce grand secret. Elle est souvent invitée à prendre la parole dans des écoles pour aborder les questions LGBTQ. Elle a également accordé des entrevues aux États-Unis sur le sujet.

Sarah espère devenir professeure d'anglais et continuer à jouer au hockey pour les Stars de Montréal de la Ligue canadienne de hockey féminin.

Biographie fournie par le modèle



SYMBOLES LGBTQ



Drapeau de la fierté bisexuelle	51
Genre	51
Drapeau arc-en-ciel	52
Transgenre et intersexe	53
Triangles	54
Symboles bispirituels	55



DRAPEAU DE LA FIERTÉ BISEXUELLE



Le premier drapeau de la fierté bisexuelle a été dévoilé le 5 décembre 1998. Il vise à maximiser la fierté et la visibilité des personnes bisexuelles. Le rose représente l'attraction vers des personnes de même sexe (gais et lesbiennes), le bleu, vers des personnes de sexe opposé (hétérosexuelles), et le violet, pour les personnes des deux sexes (bi). Pour bien comprendre la symbolique de ce drapeau, il faut savoir que le violet se mêle imperceptiblement au rose et au bleu, comme dans la « réalité », où la plupart des personnes bisexuelles se mêlent imperceptiblement aux communautés homosexuelles et hétérosexuelles.

<http://www.rainbowresourcecentre.org/resources/>



GENRE



Les symboles qui expriment le genre sont des signes astrologiques qui proviennent de la Rome antique. La flèche de Mars représente l'homme, et la croix de Vénus, la femme. Depuis les années 1970, les gais utilisent les symboles doubles entrelacés pour représenter les homosexuels. Les symboles doubles féminins ont souvent servi à désigner le lesbianisme, mais certaines féministes ont plutôt employé les doubles symboles féminins pour désigner la solidarité entre les femmes, et trois symboles entrelacés pour désigner le lesbianisme. Dans les années 1970, certaines féministes lesbiennes utilisent trois symboles féminins entrelacés pour désigner leur rejet des normes masculines de la monogamie.

<http://www.rainbowresourcecentre.org/resources/>

DRAPEAU ARC-EN-CIEL



Le drapeau arc-en-ciel, comme nous le connaissons de nos jours, est l'œuvre de l'artiste de San Francisco Gilbert Baker, qui l'a créé en 1978. À l'époque, on avait besoin d'un symbole pour représenter le défilé de la fierté gaie et lesbienne de San Francisco. Baker s'est inspiré de sources multiples – du mouvement hippie au mouvement des droits civils des Noirs, et a créé un drapeau à huit bandes. La couleur a toujours joué un rôle important dans le mouvement de défense des droits des LGBTQ : en Angleterre, à l'époque victorienne, le vert désignait l'homosexualité, la couleur lavande est devenue populaire dans les années 1960, de même que le rose provenant du triangle rose. Les couleurs du drapeau gai ne sont pas différentes. Baker a expliqué la signification des couleurs qui représentaient un aspect différent de la vie des gais et des lesbiennes :

le rose pour la sexualité;
le rouge pour la vie;
l'orange pour le réconfort;
le jaune pour le soleil;
le vert pour la nature;
le bleu pour l'art;
l'indigo pour l'harmonie;
le violet pour la spiritualité.

Noir : un groupe de San Francisco a suggéré d'apporter une modification au drapeau de la fierté traditionnel en ajoutant une bande noire au bas, à la mémoire des personnes emportées par le virus du sida au fil des années.

<http://www.lambda.org/symbols.htm>



TRANSGENRE ET INTERSEXE



Conçu par Monica Helms, le drapeau de la fierté transgenre fait son apparition au défilé de la fierté de Phoenix, en Arizona, en 2000. Représentant la communauté transgenre, le drapeau compte cinq bandes horizontales – deux bleu clair, deux rose, et une bande blanche au centre. Monica en décrit la signification ainsi :

« Le bleu clair est la couleur traditionnelle des bébés de sexe masculin, et le rose, de sexe féminin. Le blanc qui se trouve au centre représente les personnes en transition, qui ont le sentiment d'avoir un genre neutre ou de n'avoir aucun genre, ainsi que les personnes intersexes. Le motif est tel que peu importe son installation, il est toujours dans le bon sens. Cela symbolise nos efforts afin de trouver l'exactitude dans nos propres vies. »

D'autres symboles transgenres incluent le papillon (symbole de la transformation ou de la métamorphose) et le symbole ying-yang rose-bleu clair.

Les symboles transgenres populaires servant à représenter les personnes travesties, transsexuelles et transgenres sont souvent une combinaison de symboles masculins et féminins modifiés. La version la plus populaire, qui vient d'un dessin de Holly Boswell, est faite d'un cercle orné d'une flèche projetée vers l'extérieur dans le coin supérieur droit, symbole masculin, d'une croix projetée vers l'extérieur dans la partie inférieure, symbole féminin, et de la combinaison d'une flèche et d'une croix, projetée dans le coin supérieur gauche.

Adapté de http://en.wikipedia.org/wiki/Transgender_symbol#Transgender_symbols



TRIANGLES



Dans les camps de concentration nazis, le triangle rose permettait de marquer les hommes emprisonnés à cause de leur homosexualité. Chaque personne incarcérée devait porter un triangle sur sa veste, dont la couleur correspondait à « son espèce ». Les Juifs devaient porter l'étoile jaune (en plus d'autres insignes indiquant les motifs de leur incarcération), et les « personnes asociales » (qui incluaient les vagabonds et les indolents), un triangle noir. À l'origine un insigne de honte, le triangle rose inversé est devenu le symbole international de la fierté gaie et du mouvement de défense des droits des LGBTQ, que seul le drapeau arc-en-ciel dépasse en popularité.

Ultérieurement, le triangle noir a été adopté comme symbole de la fierté et de la solidarité lesbiennes ou féministes, en supposant que les Nazis incluaient les lesbiennes dans la catégorie des « asociaux ».

Adapté de http://en.wikipedia.org/wiki/Pink_triangle

http://en.wikipedia.org/wiki/Black_triangle_%28badge%29

SYMBOLES BISPIRITUELS



icône utilisée par les personnes
bispirituelles des Premières
nations

icône utilisée par les personnes
bispirituelles du Manitoba

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



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



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

INFORMATION ET RESSOURCES POUR LES ÉDUCATEURS



di  **ersité =**
possibilité



INFORMATION ET RESSOURCES POUR LES ÉDUCATEURS



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



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



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



LE SAVIEZ-VOUS?

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

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

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

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

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

où l'on encourage des comportements respectueux et responsables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le saviez-vous? (suite)

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

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

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

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

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

Facteurs généraux

- Programme d'études
- Activités
- Politiques

Facteurs particuliers

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

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

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

Le saviez-vous? (suite)

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

Exemple de protocole d'espace sûr :

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

De *Supporting Our Youth (SOY)*

Points à prendre en considération :

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



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

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

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

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

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



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





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

Faites les exercices suivants et répondez aux questions.

EXERCICE 1

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

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

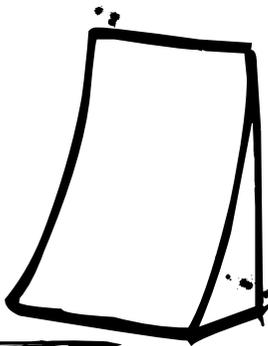
Si vous ne connaissez pas certains de ces mots, allez à la section Termes et concepts de la présente trousse.

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

EXERCICE 2

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

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



EXERCICE 3

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

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

Espaces dangereux et commentaires homophobes

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

Comment réagissez-vous à ces statistiques?

.....

.....

.....

.....

.....

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

Victimisation

➡ Harcèlement physique

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

➡ Harcèlement verbal

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

➡ Intimidation

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

Comment réagissez-vous à ces statistiques?

.....

.....

.....

.....

Politiques

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

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

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

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

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

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

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

.....

.....

.....

Changements au fil du temps – mieux et pire

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

Comment réagissez-vous à ces statistiques?

.....

.....

.....

L'homophobie et la transphobie sont liées...

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

(Stonewall's The School Report, 2007)

Comment réagissez-vous à ces renseignements?

.....

.....

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



★ 2.3. UTILISEZ UN LANGAGE NEUTRE LE PLUS POSSIBLE.

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

Exemples de langage qui exclut:

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

Exemples de langage inclusif:

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

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

Quel type de langage utilise-t-on?

Présentez d'autres façons d'exécuter les tâches.

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



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



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

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

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

ARTS DRAMATIQUES

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

FRANÇAIS

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



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



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

ÉTUDES DE LA FAMILLE

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

HISTOIRE ET ACTUALITÉ

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

MATHÉMATIQUES ET SCIENCES

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

ARTS MÉDIATIQUES

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

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



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



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

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

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

Classe arc-en-ciel (suite)

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vous trouverez d'autres suggestions à MyGSA.ca/Educators/Books.





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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Pour l'inclusion : Appuyer les comportements positifs dans les classes du Manitoba http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comp_positif/index.html

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

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

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



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

Les toilettes unisexes neutres et accessibles aux fauteuils roulants s'appellent maintenant « salles de toilettes universelles » (STU) dans le *Code du bâtiment* du Manitoba (2011) : « Lorsqu'une ou plusieurs salles de toilettes sont exigées sur un *étage d'un établissement de réunion, d'un établissement de soins, d'un établissement de traitements, d'un établissement commercial ou d'un établissement d'affaires*, au moins une de ces salles doit avoir une salle de toilettes universelle ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/regs/pdf/b093-031.11.pdf>



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

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

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

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



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



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

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

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

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



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

✱ Exemples:

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

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

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

✱ Exemple

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

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

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

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

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

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

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

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

* Exemple

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

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

✧ Exemples

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aucun lieu n'est sûr.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

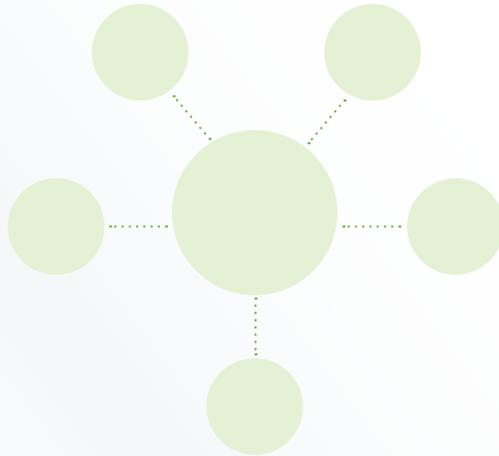
Adaptée d'un document du département de l'équité de l'ancien conseil scolaire de Toronto

ACTIVITÉ DU TRIANGLE DU POUVOIR

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

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

CERCLES DE SOI



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



GUIDE DE L'ÉDUCATEUR POUR SURVIVRE AU HARCÈLEMENT ANTI LGBTQ

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

Si le contrevenant est un élève :

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



Si le contrevenant est un adulte :



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

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

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

Demandez de la protection :

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



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

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

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

Parlez à des collègues solidaires :

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

Tenez un dossier écrit :

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

La loi pourrait vous venir en aide :

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

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

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

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

• Tout compte fait...

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





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

Du the Toronto District School Board

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

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

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



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

Du GLSEN, Colorado

1. Mettre un terme au harcèlement.

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

2. Définir la nature du harcèlement.

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

3. Élargir la réponse.

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

4. Exiger un changement de comportement futur.

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



DIX RAISONS CONFESIONNELLES POUR APPUYER L'ÉDUCATION INCLUSIVE DES LGBTQ

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

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

Dix raisons confessionnelles (suite)

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



DROITS DE LA PERSONNE

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

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



Questions sur les droits de la personne : Martine et Nathan



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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





Étude de cas : Raymond

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

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

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

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

QUESTIONS À DÉBATTRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

Qu'entend-on par égalité?

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

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

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

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

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



Atmosphère empoisonnée

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

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

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



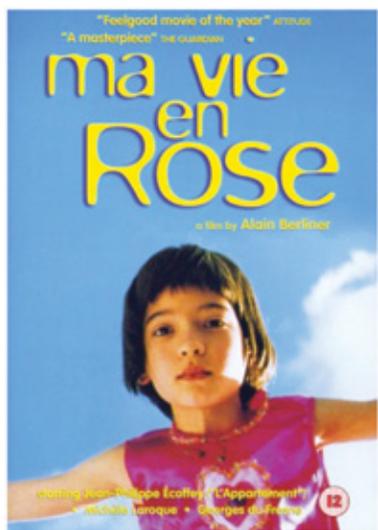
LEÇONS

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

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

Ma Vie En Rose

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



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

Résumé du film

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

Objectifs

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

Déroulement

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

1re partie

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

2e partie

Regardez la deuxième moitié du film.

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

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

La pyramide de la haine

LA PYRAMIDE DE LA HAINE

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

École secondaire



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

JUSTIFICATION

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

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

OBJECTIFS

Les élèves pourront :

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

BESOINS

Matériel

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

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



Lieu : salle où les élèves peuvent travailler en petits groupes

Durée : 45-60 minutes

Nombre de participants : maximum de 40 élèves du secondaire

DÉROULEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

La pyramide de la haine (suite)

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

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



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

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





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

Pour vous procurer la vidéo *One Human Spirit*, téléphonez à United Learning, au 1-800-323-9084 ou allez à www.unitedlearning.com.

ACTIVITÉ FACULTATIVE

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

ACTIVITÉ DE SUIVI

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

RESSOURCES SUR LE WEB

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

VOUS EST-IL DÉJÀ ARRIVÉ...?

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

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

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

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

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

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

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

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

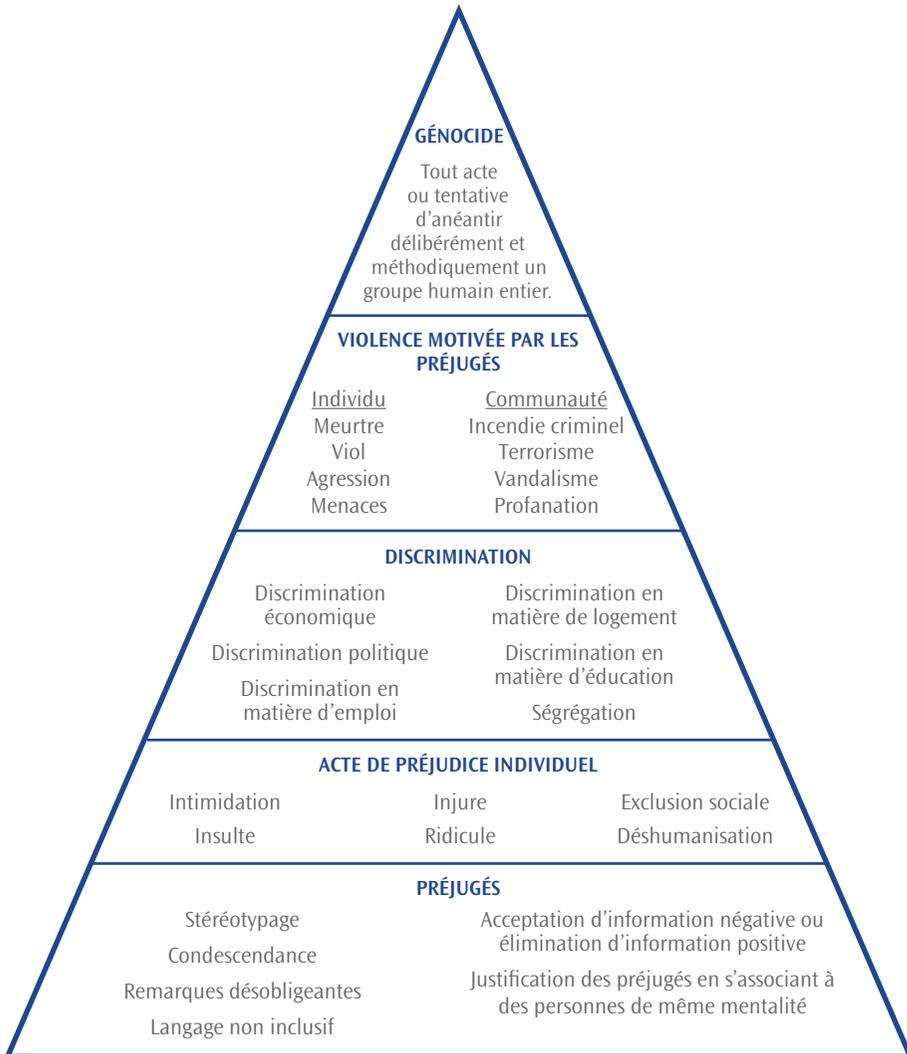
De commettre un acte de violence parce que la personne n'est pas comme vous?

GÉNOCIDE

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

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

LA PYRAMIDE DE LA HAINE



ÉTUDE DE CAS : GÉNOCIDE AU/EN

RÉSUMÉ DE L'ÉVÉNEMENT

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

CONTEXTE

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

AGRESSEURS

Quel groupe ou quels groupes sont responsables des massacres?

RÉACTIONS À L'ÉCHELLE MONDIALE

Comment les autres pays ont-ils réagi au massacre?

Le génocide aurait-il pu être évité?

SÉQUELLES

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

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



POLITIQUE D'ÉQUITÉ DE LA MANITOBA TEACHERS' SOCIETY

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

A. GÉNÉRALITÉS

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

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

B. DISCRIMINATION ET PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE

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

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

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



© 2014 Manitoba Education, Culture and Heritage
www.manitoba.ca



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

RESSOURCES POUR LES CONSEILLERS EN ORIENTATION



di  **ersité =**
possibilité



RESSOURCES POUR LES CONSEILLERS EN ORIENTATION

1.	Guide de prévention du suicide des jeunes LGBT	5
2.	Signes précurseurs possibles d'idées suicidaires	8
3.	Le suicide et les personnes bispirituelles	13
4.	Violence et orientation sexuelle	15
5.	Démystification	18
6.	Problèmes auxquels les familles GLBTTQ sont confrontées Tiré de Le tour de l'arc-en-ciel, Une boîte à outils à l'intention [des] éducateurs et [des] fournisseurs de service	23
7.	Programmes pour jeunes LGBTQ	26
8.	Politiques	43
9.	Agir pour créer des écoles accueillantes pour les personnes trans	47
10.	Recommandations pour professionnels travaillant auprès de jeunes LGBTQ	48
11.	Résumé de suggestions d'enfants ayant des parents LGBTQ relativement à ce qui est utile à l'école Élaboré par le LGBTQ Parenting Network [Réseau de parentage LGBTQ]	50





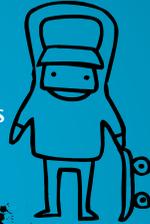
Outre les ressources de la présente section, consultez le résumé du rapport de la première enquête nationale d'Égale Canada sur le climat à l'école, *Chaque classe dans chaque école*, qui se trouve à la section Information pour administrateurs de la présente trousse et sur le site Web national d'Égale concernant les écoles sécuritaires sûres et inclusives, *MonAGH.ca*.

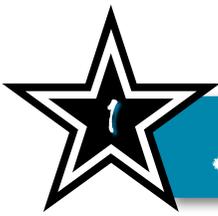
 Si vous ne connaissez pas la terminologie et les concepts LGBTQ, consultez la section Termes et concepts de la présente trousse.



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 questions importantes comme la santé et l'orientation sexuelle. Assurez-vous que *MonAGH.ca* n'est pas bloqué à votre école. Le cas échéant, demandez à la direction de modifier les réglages. Si *MonAGH.ca* est toujours bloqué à votre école, veuillez nous en faire part en communiquant avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur à mbedu@merlin.mb.ca, avec Égale à 1-888-204-7777 (sans frais) ou à monagh@egale.ca.





GUIDE DE PRÉVENTION DU SUICIDE DES JEUNES LGBT

LES JEUNES LGBTQ et le SUICIDE

Selon Statistique Canada, le suicide se classe au deuxième rang des décès de Canadiens âgés de 15 à 24 ans – seuls les accidents font plus de morts. En 2007, plus de 500 jeunes Canadiens âgés de moins de 25 ans se sont enlevé la vie, et on a dénombré des milliers de tentatives de suicide. Malheureusement, les jeunes lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels et ceux qui mettent en question leur orientation sexuelle ou identité de genre courent un risque plus élevé que leurs pairs. La présente brochure vous aidera à comprendre le problème et à aider les jeunes en détresse.

GUIDE D'ÉVALUATION DU RISQUE

1. La personne a-t-elle fait d'autres tentatives de suicide?
2. Avait-elle un plan, y compris une méthode?
3. La personne a-t-elle peu de soutien identifiable (p. ex., famille ou amis)?
4. Y a-t-il des signes de maladie mentale, d'abus d'alcool ou de drogue?

Chez les jeunes lesbiennes, gais et bisexuels, le risque de faire une tentative de suicide est 20 % plus élevé dans les milieux hostiles que dans les milieux accueillants (Hatzenbuehler, 2011).

Rappelez-vous que :

- le langage suicidaire peut servir à exprimer la douleur et un besoin de changement;
- les tentatives de suicide sont souvent ambivalentes. Le désespoir et l'impuissance affectent les personnes qui sont déterminées à mourir;
- nombre de personnes déprimées sont également suicidaires, mais la dépression ne mène pas nécessairement au suicide;
- certaines personnes en dépression chronique connaissent des épisodes suicidaires, même lorsque tout semble « bien aller »;
- le sexe et l'âge influent sur le risque de suicide. Les femmes font plus de tentatives de suicide que les hommes, mais leur taux de réussite est bien inférieur. Cela est attribuable au fait que les hommes choisissent des méthodes létales.

FACTEURS ASSOCIÉS AU SUICIDE DES PERSONNES LGBTQ

Idées suicidaires

- Plus de la moitié des élèves LGB (47 % des hommes gais et bisexuels, et 73 % des lesbiennes et des femmes bisexuelles) ont eu des pensées suicidaires (Eisenberg et Resnick, 2006)
- 47 % des jeunes trans ont eu des pensées suicidaires au cours de la dernière année (Trans Pulse, Ontario, 2010)

Tentatives de suicide

- 37,4 % des jeunes LGB déclarent avoir fait une tentative de suicide (Eisenberg et Resnick, 2006)
- 20 % des jeunes lesbiennes et gais et 22 % des jeunes bisexuels ont fait au moins une tentative de suicide au cours de la dernière année (Hatzenbuehler, 2011)
- 43 % des personnes trans people déclarent avoir fait une tentative de suicide (Trans Pulse, Ontario, 2010)
- 19 % des jeunes trans ont fait une tentative de suicide au cours de la dernière année (Trans Pulse, Ontario, 2010)

- Les jeunes LGBTQ sont quatre fois plus susceptibles de faire une tentative de suicide que leurs pairs hétérosexuels (Enquête sur les comportements à risque des jeunes, Massachusetts, 2009)
- Les adolescents ayant été rejetés par leur famille parce qu'ils sont LGBTQ sont neuf fois plus susceptibles de faire une tentative de suicide que leurs pairs hétérosexuels (San Francisco State University Chavez Center Institute, 2007)

Facteurs qui augmentent le risque

- Suicidalité chez des amis ou des pairs
- Dépression, anxiété ou toxicomanie (mécanisme d'adaptation mésadapté)
- Inégalités sociales, réseaux sociaux insuffisants, manque de protections juridiques, milieux d'apprentissage ou de travail hostiles, harcèlement verbal ou physique, persécution ou victimisation
 - ↳ 64 % des élèves LGBTQ et 61 % des élèves ayant des parents LGBTQ déclarent ne pas se sentir en sécurité à l'école (*Chaque classe dans chaque école*, 2011)
- Absence de modèles positifs
- Dysfonction familiale ou rejet par la famille
- Conflit ou confusion identitaire

Facteurs de protection qui développent la résistance

- Solide appui pour développer l'estime de soi
- Espaces scolaires ou communautaires positifs et inclusifs
- Politiques scolaires qui protègent expressément les élèves LGBTQ
- Modèles positifs dans les médias et les collectivités
- Ressources scolaires, communautaires et sur le Web

CONNAISSANCES NÉCESSAIRES POUR LA GESTION DU SUICIDE

- Sachez ce que veut dire LGBTTIQQ2SA et soyez à l'aise de dire lesbienne, gai, bisexuel, transsexuel, transgenre, intersexe, queer ou en questionnement, bispirituel ou allié hétéro.
- Apprenez à prononcer le mot « suicide » sans réaction émotionnelle négative. Apprenez à discuter des expressions du suicide afin d'établir l'intention.
- La façon la plus sûre et la plus utile est d'encourager la personne en détresse à parler de ses idées et projets de suicide.

Votre intervention sera neutre ou bénéfique pourvu que vous vous absteniez de provoquer la personne ou d'accroître sa douleur. On ne peut par inadvertance inciter une personne à passer à l'acte contre son gré!

- Évitez de considérer une personne comme faible ou inférieure si elle exprime la douleur en termes de suicide. Vous pouvez lui donner la permission d'éprouver des sentiments profonds en disant : « C'est très difficile pour toi en ce moment. Ce n'est pas étonnant que tu te sentes aussi mal. »
- Connaissez des ressources d'orientation ouvertes aux LGBTQ et encouragez la personne en détresse à obtenir de l'aide adaptée à ses besoins.
- Ne brusquez pas la personne en crise suicidaire sans lui donner tout le temps nécessaire pour définir et examiner ses sentiments.

Du comité consultatif pour la communauté LGBTQ des services de police de Toronto



SIGNES PRÉCURSEURS POSSIBLES D'IDÉES SUICIDAIRES

De Living Works, *Applied Suicide Intervention Skills Training ASIST Workbook*, 2008.
Canada: LivingWorks Education Inc.

Signes précurseurs possibles d'idées suicidaires.

- don d'effets personnels;
- perte d'intérêt pour ses passe-temps;
- sentiment de désespoir;
- solitude;
- tristesse;
- sentiment d'impuissance;
- Remarques comme : « Je n'aurai plus besoin de ça », « Je n'en peux plus » ou « Tous mes problèmes disparaîtront bientôt ».

**Si vous pensez qu'une personne est suicidaire...
DEMANDEZ-LUI!**

Évaluation du risque et intervention

Examen du risque	Intervention / action prudente (Si la réponse est oui)
As-tu des idées suicidaires?	Gardez la personne en sécurité. Restez à ses côtés ou demandez à un adulte de confiance de le faire tandis que vous irez chercher de l'aide. Adressez-vous immédiatement à des ressources locales.
As-tu-vous élaboré un plan? Si oui, comment t'y prendras-tu? Où en es-tu dans tes préparatifs? Quand comptes-tu passer à l'acte?	Désactivez le plan.
La douleur est-elle parfois accablante?	Soulagez la douleur.
As-tu l'impression d'avoir peu de ressources?	Adressez-vous à des ressources.
As-tu déjà tenté de te suicider?	Protégez la personne du danger et encouragez des tactiques de survie passées.
As-tu reçu des soins de santé mentale?	Adressez-vous à un intervenant en santé mentale.

➔ Liste des services d'urgence du Manitoba

Association canadienne pour la santé mentale – Division du Manitoba

2633, avenue Portage, Winnipeg, Manitoba R3J 0P7

T: 1-204-953-2350

F: 1-204-772-4969

E: info@cmhamanitoba.ca

Association canadienne pour la santé mentale – Région de Winnipeg

930, avenue Portage, Winnipeg, Manitoba R3G 0P8

T: 1-204-982-6100

F: 1-204-982-6128

E: office@cmhawpg.mb.ca

➔ Lignes d'urgence 24 heures sur 24 du Manitoba

Klinic Crisis Line

1-204-786-8686

1-888-322-3019

Manitoba Suicide Line

1-877-435-7170 / (1-877-help170)

Jeunesse, J'écoute (ligne nationale offerte aux jeunes du Manitoba)

1-800-668-6868

Klinic Sexual Assault Crisis Line (Ligne d'écoute téléphonique pour les victimes d'agression sexuelle)

1-204-786-8631

1-888-292-7565

Services d'urgence du Manitoba en région

Ligne d'écoute téléphonique 24 heures, Brandon et Assiniboine / Service mobile d'intervention d'urgence

1-204-725-4411

1-888-379-7699

Crisis Stabilization Unit

1-204-727-2555

Centre de traitement des adolescent(e)s et des enfants du Manitoba et Ligne téléphonique d'urgence

1-204-727-3445

1-866-403-5459

Burntwood, Thompson General Hospital

1-204-677-5350

Centre, Ligne d'urgence (24 heures)

1-866-588-1697

Karen Devine Safe House

1-204-239-5307

Churchill, Hôpital Churchill

1-204-675-8300

Entre-les-Lacs et Région du Nord-Est, Service d'urgence en santé mentale

1-204-482-5361

1-866-427-8628

Service en cas de crise - sur appel – Flin Flon

service de jour : 1-204-687-1340

Après les heures d'ouverture : (16 h 30 à 8 h 30) : 1-204-687-7591

Service en cas de crise - sur appel – The Pas

service de jour : 1-204-623-9650

Après les heures d'ouverture : (16 h 30 à 8 h 30) : 204-623-6431

Service d'intervention d'urgence en cas de crise en santé mentale

1-866-332-3030

Centre de traitement des adolescent(e)s et des enfants du Manitoba et Ligne téléphonique d'urgence

1-204-727-3445

1-866-403-5459

Région du Sud-Est, Ligne d'écoute téléphonique 24 heures et Service mobile d'intervention d'urgence

1-204-326-9276

1-888-617-7715

Winnipeg, Service mobile d'intervention d'urgence

1-204-940-1781

WRHA Crisis Stabilization Unit

1-204-940-3633

Service mobile d'intervention d'urgence pour les jeunes

1-204-949-4777

1-888-383-2776

Seneca– numéro d'urgence

(19 h à 23 h)

1-204-942-9276



LE SUICIDE ET LES PERSONNES BISPIRITUELLES

Extraits de *Suicide Prevention and Two-Spirited People*, de l'Organisation nationale de la santé autochtone (ONSA).

[Traduction] On ignore les taux de suicide parmi les membres des Premières nations bispirituels, gais, lesbiennes, bisexuels ou transgenres, mais les taux de facteurs connexes indiquent que le risque de suicide est plus élevé que parmi les hétérosexuels des Premières nations. L'homophobie, l'isolement et le rejet accroissent ce risque. Le risque peut diminuer si la personne est connectée à sa culture et à ses traditions d'une façon qui reconnaît les effets de la colonisation. Les collectivités des Premières nations peuvent appuyer les personnes bispirituelles en leur fournissant des lieux sûrs et inclusifs qui les respectent, en se portant à leur défense et en dénonçant la discrimination qu'elles subissent. Le terme bispirituel est utilisé dans le présent document parce qu'il reflète l'importance de la culture des Premières nations de même que l'orientation sexuelle et la diversité. Il importe toutefois de respecter le fait que certaines personnes préfèrent employer d'autres termes pour refléter leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leurs expériences ou leurs préférences.

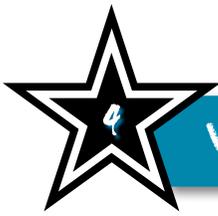
Le risque désigne une qualité, une caractéristique ou une expérience qui augmente la possibilité qu'un événement se produise. La violence, l'oppression et la perte de sa culture sont considérées comme des facteurs de risque de suicide. Les membres bispirituels des Premières nations subissent une double oppression sous forme de racisme et d'hétérosexisme (Balsam *et al.*, 2004). Les femmes bispirituelles sont victimes de sexisme dans un monde dominé par les hommes, de sorte qu'elles subissent un troisième type d'oppression (Lehavot *et al.*, 2009). En outre, les personnes transgenres vivent le cissexisme, qui présume que chacun doit ressembler et s'identifier au stéréotype féminin ou au stéréotype masculin, selon le cas, se comporter en conséquence. Bien que les collectivités des Premières nations soient protégées contre le racisme de la société dominante, il se peut que certaines personnes bispirituelles soient chassées de leur réserve ou éprouvent le besoin de s'en éloigner pour faire accepter leur orientation sexuelle ou identité de genre à cause de l'homophobie et de la transphobie au sein de ces collectivités (Ristock, Zoccole et Passante, 2010). Malheureusement, cette acceptation est assortie de coûts, soit

la perte des liens familiaux, la perte des liens communautaires (culture) et le racisme (Brotman, Ryan, Jalbert et Rowe, 2002; Walters, 1997; Walters, Horwath et Simoni, 2001; Monette, Albert et Waalen, 2001). Même si les Autochtones bispirituels trouvent du soutien auprès de la communauté GLBT dans la population générale, ces coûts créent de nouveaux problèmes. Par conséquent, les personnes bispirituelles subissent de l'oppression et de l'exclusion de trois sources principales : leur collectivité autochtone parce qu'elles sont bispirituelles, les communautés GLBT parce qu'elles appartiennent à des collectivités autochtones et les collectivités en général, pour ces deux raisons (Brotman *et al.*, 2002).

Les taux de suicide varient selon les collectivités des Premières nations (Chandler and Lalonde, 1998), mais à l'échelle nationale, ils sont presque deux fois plus élevés que dans la population générale du Canada. En 2000, le suicide était la principale cause de décès parmi les membres des Premières nations âgés de 10 à 44 ans, et la cause de près du quart de tous les décès parmi les jeunes Autochtones de 10 à 19 ans (Santé Canada, 2005).

Selon une étude réalisée au Manitoba et dans le nord-ouest de l'Ontario qui incluait 74 personnes transgenres et bispirituelles, (20 d'entre elles se reconnaissant autochtones), 28 % des participants indiquent avoir fait au moins une tentative de suicide à cause du traitement qu'on leur réserve au regard de leur identité sexuelle ou de genre (Taylor, 2006, p.38).

Dans une autre vaste étude américaine auprès de 5 602 adolescents amérindiens et autochtones de l'Alaska, 65 se reconnaissent homosexuels et 23 % d'entre eux indiquent avoir fait une tentative de suicide (Barney, 2003). Les adolescents bispirituels sont deux fois plus susceptibles que leurs pairs hétérosexuels d'avoir des idées suicidaires ou d'avoir tenté de se suicider. Ce risque accru de suicidalité chez les jeunes Autochtones bispirituels (comparativement aux jeunes Autochtones hétérosexuels) concordent avec les résultats d'études qui montrent que les gais, les lesbiennes et les bisexuels non autochtones tentent de se suicider de deux à trois fois plus souvent que les hétérosexuels non autochtones (King et al., 2008; Paul *et al.*, 2002).



VIOLENCE ET ORIENTATION SEXUELLE

Rédigé par l'Initiative de prévention de la violence, 2008,
Terre-Neuve-et-Labrador

Lorsque des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres sont victimes de violence, les réactions vont de l'indifférence à « ces relations sont généralement instables ou malsaines ».

(Abuse in Same Sex Relationships [Violence dans les relations homosexuelles], 2008)

Prévalence

- ▶ En 2004, les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles ont signalé des taux plus élevés de victimisation violente (agression sexuelle, vol et agression physique) que les personnes hétérosexuelles.
- ▶ Le taux de victimisation des gais et des lesbiennes est 2,5 fois plus élevé que celui des hétérosexuels.
- ▶ Le taux de victimisation des bisexuels est approximativement quatre fois plus élevé que celui des hétérosexuels.

Violence conjugale

- ▶ La violence conjugale est un grave problème pour la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre, mais elle est sous-déclarée.
- ▶ Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2004, les taux de violence conjugale sont plus élevés parmi les gais et les lesbiennes (15 %) et les bisexuels (28 %) que parmi les hétérosexuels (7 %).

Effets à long terme de la violence sexuelle

- ▶ Les lesbiennes et les femmes bisexuelles sont souvent doublement traumatisées par les effets de la violence conjugale parce qu'elles sont opprimées comme femmes et comme membres de la communauté homosexuelle. Les incidences sociales et psychologiques à long terme incluent :
 - la peur, la culpabilité, la honte, le déni, le blâme de soi et la colère;
 - la peur de l'intimité;
 - le manque de confiance;
 - une faible estime de soi;
 - la dépression;
 - des troubles alimentaires;
 - des troubles du sommeil;
 - des blessures internes et externes.

La discrimination

- ▶ Selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les actes discriminatoires incluent la différence de traitement d'une personne ou d'un groupe de personnes fondé sur la race, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, la situation de famille, un handicap mental ou physique ou une condamnation graciée.
- ▶ Selon les données de l'*Enquête sociale générale* de 2004, une plus grande proportion de gais et de lesbiennes (44 %) et de bisexuels (41 %) estiment avoir subi une forme ou une autre de discrimination au cours des cinq dernières années – contre seulement 14 % des hétérosexuels.
- ▶ Les gais, les lesbiennes et les bisexuels sont plus susceptibles de signaler que cette victimisation s'est produite au travail ou au moment de présenter une demande d'emploi ou de promotion.

Crimes haineux

- ▶ En 2006, quelque 9 % de tous les crimes haineux déclarés à la police étaient fondés sur l'orientation sexuelle.
- ▶ Quelque 98 % de ces crimes haineux ont été commis contre des personnes homosexuelles.
- ▶ Des crimes haineux commis contre des personnes homosexuelles, environ 55 % sont des crimes violents et 35 %, des crimes contre la propriété.
- ▶ Le type de crime violent le plus fréquent déclaré par des personnes homosexuelles concerne les voies de fait simples.
- ▶ Les crimes haineux fondés sur l'orientation sexuelle sont plus susceptibles que tous les autres types de crimes haineux de causer des lésions corporelles aux victimes. La vaste majorité des blessures sont mineures, et seulement un incident sur dix occasionne des blessures graves aux victimes.
- ▶ La majorité des crimes haineux sont commis par de jeunes hommes agissant seuls ou en petits groupes.

Beauchamp, D. *L'orientation sexuelle et la victimisation*, Ottawa (ON), Centre canadien de la statistique juridique, 2008.

Dauvergne, M., K. Scrim et S. Brennan. *Les crimes haineux au Canada*, Ottawa (ON), Centre canadien de la statistique juridique, 2008.

Kitchener-Waterloo Sexual Assault Support Centre. *Abuse in Same Sex Relationships*, Kitchener-Waterloo (ON), Sexual Assault Support Centre, 2008.

Sexual Assault/Rape Crisis Centre of Peel. *Sexual Violence Against Lesbian & Bisexual Women*. Peel (ON), METRAC, 2008.



DÉMYSTIFICATION

Tous les homosexuels ressemblent aux femmes. / Toutes les lesbiennes ressemblent aux hommes.

Certains hommes gais ont des traits dits « féminins », et certaines femmes lesbiennes ont des traits dits « masculins », mais l'expression de genre varie d'un individu à l'autre, peu importe son orientation sexuelle. Nombre de lesbiennes, de gais et de bisexuels sont présumés hétérosexuels, intentionnellement ou involontairement. Cependant, certaines personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, queer et en questionnement (LGBTQ) choisissent de résister à l'homophobie, à la biphobie et à la transphobie en contestant les règles normatives concernant l'apparence et le comportement que doit avoir une femme ou un homme, et adoptent diverses expressions du genre qui bousculent les normes liées au genre. D'autres n'ont pas nécessairement de motif politique et décident d'agir et de se vêtir comme bon leur semble, sans se soucier de la masculinité ou de la féminité.

Toutes les lesbiennes détestent les hommes.

Le lesbianisme n'a pas grand-chose à voir avec ce qu'une femme pense des hommes, mais tout à voir avec ce qu'une femme pense des femmes. Bien que les lesbiennes n'éprouvent généralement pas d'attraction pour les hommes, il n'est pas rare qu'elles nouent des amitiés avec ceux-ci. Les lesbiennes sont des femmes qui aiment les femmes et qui éprouvent une attraction sexuelle et/ou romantique pour d'autres femmes.



On devient gai ou lesbienne parce qu'on est peu attirant et qu'on na pas de succès auprès du sexe « opposé ».

Il suffit de jeter un coup d'œil à la section Modèles de *MonAGH.ca*, site Web éducatif national des écoles sécuritaires et inclusives, pour se rappeler que nombre de lesbiennes et d'homosexuels sont considérés comme attirants selon des critères normatifs et n'ont aucune difficulté à attirer l'attention, peu importe le genre.

Toutes les personnes LGBTQ ont vécu de l'abus dans leur enfance ou ont eu une expérience négative qui les a « rendus comme ça ».

Absolument rien ne prouve qu'il y ait un lien entre la maltraitance des enfants et l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans la vie adulte.



Tous les homosexuels sont atteints du sida, qui est un châtement de Dieu.

Bien que les communautés nord-américaines et ailleurs dans le monde aient été frappées durement par le sida, la vaste majorité des homosexuels ne sont pas infectés par le VIH. À l'échelle mondiale, la plupart des personnes vivant avec le sida sont hétérosexuelles. Au Canada, les femmes représentent approximativement 30 % de tous les nouveaux cas d'infection, et les lesbiennes courent le risque le plus faible de contracter le VIH.

Les personnes LGBTQ sont majoritairement de race blanche.

Les personnes LGBTQ sont de toutes les races, ethnies et religions et de tous les pays. Par contre, l'identité est forgée par la culture. En outre, ce sont les normes culturelles qui dictent différentes façons d'exprimer publiquement son orientation sexuelle. S'il semble que les lieux LGBTQ publics sont fréquentés surtout par des blancs, cela veut peut-être tout simplement dire qu'un plus grand nombre de blancs se sentent plus à l'aise d'y exprimer leur orientation sexuelle.

Tous les groupes religieux condamnent l'homosexualité, le lesbianisme, la bisexualité et les identités trans.

Les opinions religieuses varient au sujet des LGBTQ. Pour certains groupes religieux, il s'agit d'un péché, pour d'autres, d'un don.

Démystification (suite)

L'orientation sexuelle n'est qu'une question de sexe.

Être lesbienne, gai ou bisexuel concerne la vie de la personne – ses amours, ses fréquentations, le choix de partenaire(s) avec qui fonder une famille et élever des enfants, etc.



Je ne connais personne qui soit LGBTQ.

Il y fort à parier que vous en connaissez, et il se peut tout simplement que la ou les personnes ne vous aient pas encore dévoilé leur orientation sexuelle. Selon la première enquête nationale d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes, plus de 14 % des élèves qui y ont participé en classe ont indiqué qu'ils étaient LGBTQ. Étant donné que le « Q » désigne à la fois queer et en questionnement, cela indique qu'un segment proportionnellement important de jeunes Canadiennes et Canadiens déclarent appartenir à des minorités sexuelles.

Les personnes LGBTQ ne font pas de bons parents.

Jusqu'à présent, il n'existe pas de données de recherche concluantes pour démontrer comment une personne devient hétérosexuelle, bisexuelle, homosexuelle ou trans, et rien n'indique qu'il y a un lien avec l'influence des parents. La présence de membres de la famille LGBTQ ouverts et sortis du placard facilite la vie des jeunes membres LGBTQ de la famille et les rend moins anxieux lorsqu'ils décident de faire leur sortie à leur tour. Selon un rapport du ministère de la Justice du Canada publié en 2006, les enfants élevés au sein de familles homoparentales sont aussi bien adaptés sur le plan social que les enfants élevés par des parents de sexe différent, et les lesbiennes et les homosexuels ont généralement de meilleures compétences parentales que les parents hétérosexuels. Renseignements à http://www.samesexmarriage.ca/docs/Justice_Child_Development.pdf. [En anglais]

Tous les homosexuels sont des pédophiles.

En fait, les statistiques montrent que la plupart des pédophiles sont des hommes hétérosexuels qui maltraitent des enfants au sein de la famille nucléaire et qu'ils ont un lien de parenté avec ceux-ci.

L'homosexualité est une maladie.

À cause de préjugés, l'homosexualité a déjà été considérée comme une maladie. Cependant, l'American Psychiatric Association l'a supprimée des listes des maladies mentales en 1973.

Le transsexualisme n'est pas naturel.

La sexualité humaine possède diverses caractéristiques physiologiques et psychologiques. La recherche indique que tout au long de l'histoire, on trouve des personnes dont l'identité de genre diffère du sexe assigné à la naissance. (CODP)

Les transgenres sont gais ou lesbiennes.

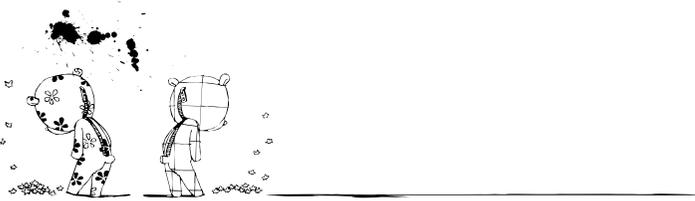
L'identité de genre et l'orientation sexuelle sont deux réalités distinctes. Les personnes transgenres peuvent être gais, lesbiennes ou bisexuelles. (<http://www.startribune.com/lifestyle/relationship/19234289.html>) [En anglais]

Démystification (suite)

Les transgenres n'aiment pas leur corps.

Ce mythe est très répandu. Il va de soi qu'une personne qui s'identifie comme femme ne se sente pas à l'aise dans son corps d'homme, et vice-versa. Certaines personnes transgenres sont mal à l'aise et désirent modifier leur corps, et d'autres décident de ne pas altérer le leur. Peu importe le choix, cela ne veut pas dire que la personne se déteste. Au contraire : la personne transgenre peut s'aimer tout au long du processus de transition.

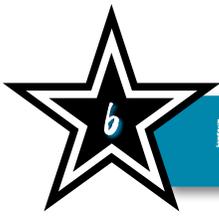
Chaque personne entretient une relation unique avec son corps, et la personne transgenre mérite d'obtenir le soutien qui lui convient. (<http://everydayfeminism.com/2012/08/myths-about-transgender-people/>) [En anglais]



Vous trouverez
plus de renseignements sur *MonAGH.ca* ainsi
que des ressources et du matériel sur la démystification des
personnes et expériences LGBTQ.



Adapté d'un document original de Vanessa Russell, réalisé pour le compte du conseil scolaire de Toronto.



PROBLÈMES AUXQUELS LES FAMILLES GLBTTQ' SONT CONFRONTÉES

Tiré de Le tour de l'arc-en-ciel, Une boîte à outils à l'intention des parents et gardiens GLBTTQ

Les parents GLBTTQ ayant de jeunes enfants sont confrontés aux mêmes questions et situations difficiles que n'importe quelle nouvelle famille, auxquelles s'ajoutent d'autres obstacles :

- ▶ le manque de reconnaissance juridique en tant que famille et, par conséquent, une vulnérabilité accrue dans des circonstances comme la séparation, la garde d'un enfant, la maladie ou le décès du conjoint;
- ▶ la difficulté de trouver du soutien et des services ouverts aux GLBTTQ lorsqu'il s'agit de solutions de rechange à la procréation, des besoins avant la naissance et à l'accouchement, d'éducation des enfants, de garderies, etc.;
- ▶ le questionnement accru et l'examen minutieux du processus décisionnel, des pratiques parentales fondées sur des vues homophobes et hétérosexistes de ce qui compose une famille;
- ▶ l'isolement de la société en général et de la communauté GLBTTQ.

Malheureusement, la plupart des problèmes auxquels font face les familles et les parents GLBTTQ et leurs enfants sont une conséquence de la discrimination au sein de la collectivité à cause de mythes et de stéréotypes largement répandus à leur égard, notamment les suivants.

Mythe : Les personnes GLBTTQ ne valorisent pas la famille.

Réalité : Réalité : Les personnes GLBTTQ accordent une grande importance à la famille. Dans la communauté GLBTTQ, les gens reconnaissent et soutiennent diverses structures familiales, qu'elles soient monoparentales ou familles choisies. Les personnes GLBTTQ reconnaissent en tant que famille les amis, la ou les personne(s) qui partage(nt) leur vie et les

¹ L'acronyme GLBTTQ est utilisé ici tel que dans la Boîte à outils à l'intention des éducateurs et fournisseurs de garde, issue du projet Tour de l'arc-en-ciel et reproduite avec la permission de Services à la famille Ottawa.

Problèmes auxquels les familles GLBTTQ sont confrontées (suite)

personnes engagées dans une relation à long terme. Les personnes GLBTTQ qui ont la chance d'être acceptées par leur famille d'origine peuvent nouer avec elle des liens solides. Celles qui ont été rejetées par leur famille d'origine s'efforcent souvent de rétablir ces liens et de conserver leur droit d'élever leurs propres enfants ou adoptent les enfants de leur partenaire. Le rejet cause souvent une grande douleur à nombre de personnes GLBTTQ, qui consacrent une bonne partie de leur vie à essayer de comprendre et de surmonter.

Mythe : Les personnes GLBTTQ ne font pas de bons parents

Réalité : La recherche démontre qu'à l'exception du fait que les enfants de familles GLBTTQ craignent d'être montrés du doigt par leurs pairs, ils ne souffrent pas plus de troubles émotionnels

que les enfants de familles hétérosexuels et ne sont pas davantage confus au sujet de leur identité de genre ou orientation sexuelle. Comme les hétérosexuels, les personnes GLBTTQ sont issues de différents types de familles, et il n'existe pas de corrélation entre l'orientation sexuelle ou l'identité de genre des parents et celle de leurs enfants. Les chances qu'un enfant soit LGBTTQ sont les mêmes, qu'il soit élevé par des parents GLBTTQ ou hétérosexuels.

Mythe : Les personnes GLBTTQ ne peuvent avoir d'enfants ou n'en ont pas.

Réalité : Comme tout le monde, les personnes GLBTTQ peuvent avoir des enfants par divers moyens comme l'adoption, l'insémination artificielle, les relations sexuelles, la coparentalité, les foyers d'accueil, etc.

Mythe : Les parents bispirituels et GLBTTQ doivent résoudre toutes les questions d'identité de genre avant d'en parler à leurs enfants. Les jeunes enfants ne peuvent comprendre la transition ou la fluidité du genre et doit atteindre un certain âge avant d'apprendre qu'un parent ou un membre de la famille est trans.

Réalité : Nous connaissons des familles ayant des enfants de tous âges qui abordent avec succès les questions de transition et de fluidité du genre. À chaque âge, l'enfant a des besoins uniques et il appartient aux parents de les satisfaire. L'information présentée doit être appropriée à l'âge de l'enfant et il incombe aux parents de fixer des limites. Le dévoilement de son orientation sexuelle à ses enfants peut dissiper les perceptions de secret et de malhonnêteté,

et resserrer les liens. La décision d'en parler est toutefois personnelle et doit être respectée.

Mythe : Les parents GLBTTQ stigmatisent leurs enfants.

Réalité : L'homophobie et la transphobie marquent les enfants. Le fait de montrer fièrement et honnêtement son identité et son orientation dans une société

homophobe et transphobe, bien que ce ne soit pas toujours facile, aide les enfants à devenir forts et à mieux accepter la diversité. C'est l'homophobie et la transphobie dans la société qui doivent changer; les personnes GLBTTQ n'ont pas à rester enfermées dans le placard.

Mythe : L'expérimentation du genre par les enfants de parents GLBTTQ est le résultat direct d'avoir des parents GLBTTQ.

Réalité : L'expérimentation du genre est naturelle et il faut laisser aux enfants la liberté d'expérimenter. Certains enfants de parents GLBTTQ se questionnent sur leur genre, d'autres pas. Nombre

d'enfants découvrent en grandissant qu'ils sont trans, bispirituels ou queer même si leurs parents hétérosexuels les ont fortement dissuadés d'expérimenter et malgré la présence de modèles de genre et de rôle plus rigides. Les enfants de parents GLBTTQ peuvent grandir en étant libres d'explorer, de mettre en question leurs rôles, de faire leurs propres choix et de trouver du soutien quel que soit leur choix.



Tiré de *Le tour de l'arc-en-ciel, Une boîte à outils à l'intention des éducateurs et fournisseurs de garde*. Le Tour de l'arc-en-ciel est un programme de Family Services à la Famille Ottawa. Ce document ainsi qu'une trousse pour les parents et les gardiens GLBTTQ se trouve à <http://31370.vws.magma.ca/children-youth-and-families/around-the-rainbow/>



PROGRAMMES POUR JEUNES LGBTQ

Pour nombre de jeunes LGBTQ, la possibilité d'entrer en contact avec d'autres jeunes ou adultes LGBTQ leur permet de discuter et d'explorer les questions portant sur la sexualité, l'identité et la communauté, ce qu'ils ne peuvent peut-être faire avec d'autres. L'espace sécuritaire où le jeune peut se présenter spontanément ou régulièrement peut être un oasis. Rencontrer d'autres jeunes, nouer des amitiés et participer à des activités sociales sont des formes importantes de soutien et des occasions d'accroître sa résistance. Socialiser avec des adultes ou des jeunes LGBTQ plus âgés grâce à ces groupes pouvant servir de mentors informels est un boni. Pouvoir parler à quelqu'un qui est « passé par là » et qui peut offrir un point de vue informé et compréhensif est inestimable.

Si un jeune LGBTQ (rappelez-vous que cela inclut un jeune en questionnement) se présente à votre bureau, soyez au courant des ressources suivantes si le jeune désire se joindre à un groupe ou connaître des endroits où il peut trouver du soutien. Le Manitoba dispose d'endroits où les jeunes LGBTQ peuvent échanger, socialiser et obtenir du soutien, et où il y a des possibilités informelles de rencontrer des adultes LGBTQ.



Le jeune se reconnaissant LGBTQ peut se sentir seul, surtout s'il ne connaît personne dans son cercle d'amis ou sa famille qui est LGBTQ. Les groupes de jeunes LGBTQ et les programmes comme ceux qui sont énumérés ci-après sont essentiels au développement des collectivités, fournissent aux jeunes LGBTQ des occasions de constater qu'il y a d'autres personnes « comme eux », leur permettent d'aborder diverses questions et de se sentir appuyés. Dans les collectivités où il n'y a pas de tels programmes ou groupes de jeunes, l'AGH à l'école est parfois le seul endroit où les jeunes LGBTQ peuvent trouver du soutien et un sentiment d'appartenance à la collectivité.

➔ À l'échelle de la province

Jeunesse, J'écoute

1- 800-668-6868

<http://jeunessejecoute.ca/Teens/Home.aspx?lang=fr-ca>

Klinic Community Health Centre (Centre de santé communautaire)

870, avenue Portage

Winnipeg

1-204-784-4090

www.klinic.mb.ca

ENTRAIDE TÉLÉPHONIQUE 24-HEURES PAR JOUR

Ligne de prévention du suicide : 1-877-435-7170

En cas de détresse : 1-204-786-8686 / Sans frais : 1-888-322-3019

En cas d'agression sexuelle : 204-786-8631 /

Sans frais : 1-888-292-7565

Accès ATS pour personnes malentendantes : 1-204-784-4097

Aide aux collectivités agricoles et rurales : 1-866-367-3276

Informés sur les questions LGBTQ et à l'aise d'en parler.

➔ Brandon

Brandon Rural Support Phone Line (Entraide téléphonique rurale de Brandon)

1-204-571-4183

www.ruralsupport.ca

kim@ruralstress.ca

Programmes pour jeunes LGBTQ (suite)

Coffee House

Sexuality Education Resource Centre (SERC) (Centre de ressources en éducation sexuelle)

161, 8th Street

Brandon

1-204-727-0417

www.serc.mb.ca

Lieu sécuritaire pour les personnes LGBTQ.
Rencontres mensuelles, sauf l'été (généralement le 3^e jeudi du mois).
Activités spéciales, sujets de discussion, etc.
19 h à 21 h. Sans rendez-vous.

Orientation à l'intention des jeunes et des adultes LGBTQ

(programme du Rainbow Resoures Centre géré par le Sexuality Education Resource Centre - SERC)

161, 8th Street

Brandon

1-204-727-0417

www.serc.mb.ca

Contactez le SERC pour prendre un rendez-vous.

PFLAG

(Parents et amis de lesbiennes et de gais)

Section de Brandon et des environs

Rencontres périodiques (environ toutes les six semaines).

Contactez le SERC pour obtenir plus de renseignements (1-204-727-0417).

Trans Health Network (Réseau de santé pour les personnes trans)

Sexuality Education Resource Centre (SERC)

161, 8th Street

Brandon

1-204-727-0417

www.serc.mb.ca

Recenser les professionnels de la santé de Brandon et de l'ouest du Manitoba qui sont informés et à l'aise avec les populations trans. Inclut des infirmières en mesure d'aider à administrer des hormones et des médecins en mesure d'en prescrire. Le réseau adresse les personnes trans à des professionnels de la santé informés et ouverts à la réalité trans. Pour une demande de consultation, contactez le SERC.

Groupe d'entraide trans

Brandon et les environs

Rencontres mensuelles. Jeunes et adultes.

Contactez le SERC pour obtenir plus de renseignements (1-204-727-0417).

Nord du Manitoba

Première nation ojibway Keeseekodwenin

1-204-625-2004

À 2,5 heures au nord-ouest de Brandon

Ne s'adresse pas expressément aux personnes LGBTQ, mais a déjà offert une formation de sensibilisation aux alliés des LGBTQ; répond aux appels concernant les réalités LGBTQ.

Kenora Lesbians Phone Line (Entraide téléphonique pour lesbiennes)

1-807-468-5801

Mardi, 19 h-21 h.

West Region Tribal Council Health Department (Service de santé du conseil tribal de la région de l'Ouest)

1-204-622 9400

Judy Henuset – coordonnatrice des soins à domicile et communautaires

Ne s'adresse pas expressément aux personnes LGBTQ, mais a déjà offert une formation de sensibilisation aux alliés des LGBTQ; répond aux appels concernant les réalités LGBTQ.

➔ Winnipeg

Anakhnu (Groupe GLBT juif)

Renseignements : directrice générale adjointe, Tamar Barr, au 1-240- 477-7537 ou par courriel, à tbarr@radyjcc.com

<http://radyjcc.com/template.cfm?tID=213>

Anakhnu est un groupe parrainé par le Centre communautaire juif Rady au service des personnes GLBT et de leurs amis. Le groupe encourage des liens d'amitié seulement, sans égard à l'âge. Il fournit aux personnes GLBT juives ainsi qu'à leurs familles et amis l'occasion de se rencontrer, de se renseigner et de partager des idées dans un milieu juif accueillant et inclusif; il encourage l'individualité GLBT et l'identité juive. Le groupe offre des programmes sociaux et culturels tout au long de l'année, en collaboration avec le Centre communautaire juif Rady.

Camp Aurora

(Programme du Rainbow Resource Centre)

Renseignements : campaurora@rainbowresourcecentre.org

www.campaurora.ca

Le Camp Aurora offre une activité de 4 jours qui s'adresse aux jeunes LGBTQ et à leurs alliés.

Appuyé par des leaders communautaires et le Rainbow Resource Centre, il reçoit également l'aide d'un comité de bénévoles.

Le Camp accueille des jeunes de 14 à 19 ans et est financé par des personnes admirables, de sorte qu'un séjour est peu coûteux. Le site web contient de l'information sur les dates limites d'inscription et des formulaires de demande téléchargeables. Les places s'envolent rapidement.

Le Camp Aurora est un lieu qui permet aux jeunes de se faire de nouveaux amis, de s'adonner à des activités auxquelles ils n'ont peut-être jamais participé, d'apprendre à mieux se connaître et à mieux connaître la communauté, et d'avoir du plaisir!

Les jeunes intéressés peuvent aussi présenter une demande d'animateur. Si vous avez de 20 à 26 ans, que vous avez de l'expérience en animation auprès des jeunes et que vous aimez le plein air, un poste vous attend! Allez sur le site web pour connaître les dates limites de demande et télécharger les formulaires.

Dignity Winnipeg Dignité

Rencontres réservées au culte et aux activités sociales, le 3^e vendredi du mois, à 18 h.

Augustine United Church,
444, avenue River

Renseignements :

Thomas 1-204-287-8583 ou Sandra 1-204-779-6446

Courriel : Winnipeg@dignitycanada.org

www.dignitycanada.org

Nous travaillons au sein de l'Église catholique et à l'extérieur de celle-ci pour promouvoir l'intégrité des personnes qui appartiennent à des minorités sexuelles et considérons notre sexualité comme un don de Dieu. Nous sommes convaincus que nos relations d'amour sont intrinsèquement bonnes et dignes de reconnaissance en tant que mariage civil et yeux de Dieu.

Nous revendiquons notre juste place en tant que membres du corps mystique du Christ, et vivons la vie sacramentelle de l'Église, ouvertement et clairement en tant que gais et lesbiennes de conscience.

FTM Gender Alliance of Winnipeg (Alliance trans FTM de Winnipeg)

Rencontres le 1er mardi du mois tout au long de l'année.

19 h à 21 h

Salle de réunions du Rainbow Resource Centre

170, rue Scott, Winnipeg

Groupe de soutien entre pairs pour les transsexuels FTM. Ouvert au public.

Clinique GDAAY

Centre des sciences de la santé de Winnipeg

Endocrinologie pédiatrique

FE 307, 685, avenue William, Winnipeg

1-204-787-7435, poste 3 (infirmière coordonnatrice)

Fax : 1-204-787-1655

<http://www.gdaay.ca>

Évaluation de la dysphorie de genre et intervention auprès des jeunes de moins de 18 ans (programme d'accès direct).

Pour le Manitoba et les environs (nord-ouest de l'Ontario et Saskatchewan)

Consultation AGH

Rainbow Resources Centre

170, rue Scott, Winnipeg

1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org

Les écoles ayant une AGH (alliance gai-hétéro) ou qui désirent en créer une peuvent s'inscrire au Programme jeunesse offert par le Rainbow Resource Centre. Le personnel du Centre collaborera volontiers avec votre AGH ou avec tout élève ou membre du personnel des écoles désireux de discuter de l'organisation d'activités, de définir des objectifs, de relever des défis et de promouvoir le changement. Les ateliers peuvent être de courte durée et informels, ou de longue durée et en profondeur. On y

aborde divers sujets comme le démarrage et le maintien d'une AGH, l'organisation d'une activité ou d'une conférence réussie – ou il peut tout simplement s'agir d'une foire aux questions. Pour en savoir davantage ou demander une consultation, veuillez contacter le Rainbow Resource Centre.

Klinic Community Health Centre (Centre de santé communautaire)

870, avenue Portage

Winnipeg

1-204-784-4090

www.klinic.mb.ca

ENTRAIDE TÉLÉPHONIQUE 24 HEURES PAR JOUR :

Ligne de prévention du suicide : 1-877-435-7170

En cas de détresse : 1-204-786-8686 / Sans frais : 1-888-322-3019

En cas d'agression sexuelle : 1-204-786-8631 / Sans frais : 1-888-292-7565

Accès ATS pour personnes malentendantes : 1-204-784-4097

Aide aux collectivités agricoles et rurales : 1-866-367-3276

Informés sur les questions LGBTQ et à l'aise d'en parler.

Peer Project for Youth (PPY) – Jeunes de 13 à 21 ans

(Programme du Rainbow Resource Centre)

170, rue Scott, Winnipeg

1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org/youth

Le programme Peer Project for Youth offre aux jeunes LGBTTQIA un lieu sécuritaire et divertissant pour acquérir de nouvelles compétences, élaborer des projets et célébrer leur identité! Le programme vise à développer les capacités des jeunes LGBTTQIA afin de soutenir et d'encourager leurs pairs à en savoir plus sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'éducation anti-homophobie. Il fournit aux jeunes LGBTTQIA l'occasion d'obtenir un soutien et de s'affirmer comme personnes LGBTTQIA, de favoriser le changement social en maîtrisant des compétences utiles, et d'améliorer son amour-propre

Programmes pour jeunes LGBTQ (suite)

et la confiance en soi grâce aux réseaux sociaux, aux contacts et aux communautés de soutien pour les jeunes.

Le lundi et le mercredi soir, le PPY tient des ateliers et des activités qui sont déterminés par les jeunes eux-mêmes. Si vous désirez assister à un atelier sur un sujet en particulier, apprendre une compétence ou avoir une discussion, contactez-nous par téléphone ou courriel. Les ateliers du lundi soir portent notamment sur le renforcement des capacités de leadership, l'apprentissage de nouvelles compétences, l'animation de discussions, l'expression créative et le renforcement des collectivités. Nous fournissons des grignotines et, au besoin, des billets d'autobus pour le retour à la maison.

Il y a une mise à jour mensuelle des activités sur notre site web et notre page Facebook.

Pour recevoir le calendrier mensuel des activités mensuelles par courriel, veuillez contacter peerproject4youth@rainbowresourcecentre.org.

Nous vous invitons à téléphoner d'avance (204-474-0212, postes 202 ou 210) pour confirmer l'heure et le lieu des activités, ou pour organiser une visite ou une réunion avec notre coordonnateur des programmes jeunesse pour voir si le PPY vous convient! Vous pouvez également vous présenter sans rendez-vous.

PFFOTI

(Parents, amis et familles de personnes trans)

Rencontres le 2^e mardi du mois, de septembre à juin.

19 h à 21 h à la bibliothèque du Rainbow Resource Centre.

Pour joindre un animateur de groupe, envoyez un courriel à pffoti@gmail.com

Groupe d'entraide social destiné aux parents, amis et membres de la famille de personnes trans.

Ouvert au public.

PFLAG

(Parents et amis de gais et de lesbiennes)
Section de Winnipeg
170, rue Scott, Winnipeg
1-204-474-0212

Les réunions de PFLAG se tiennent au Rainbow Resource Centre, au besoin. Pour contacter PFLAG, veuillez vous adresser au RCC.

Rainbow Ministry

1622 B, chemin St. Mary's
Winnipeg (Manitoba)
R2M 3W7
1-204-962-1060

rainbow@wpgpres.ca

Rainbow Ministry est un groupe confessionnel de sensibilisation de l'Église unie du Canada qui travaille exclusivement pour et avec la communauté LGBTTTQ de Winnipeg et des environs. Il s'intéresse particulièrement à la foi, à la sexualité et à l'expression de genre, et reconnaît le tort causé à cette communauté par les groupes confessionnels. Le ministère est ouvert aux conversations en tête-à-tête concernant la sexualité, le genre et la foi et organise au Rainbow Resource Centre des ateliers sur l'interprétation de la Bible et de nouvelles perspectives permettant à la communauté LGBTTTQ de s'affirmer. Au Rainbow Resource Centre.

Rainbow Resource Centre

170, rue Scott
Winnipeg
1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org

[facebook: https://www.facebook.com/groups/280300125172/?ref=ts&fref=ts](https://www.facebook.com/groups/280300125172/?ref=ts&fref=ts)

Le Rainbow Resource Centre est un centre communautaire et de ressources au service des communautés gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, bispirituelles et queer, et à leurs alliés,

Programmes pour jeunes LGBTQ (suite)

de Winnipeg, de tout le Manitoba et du nord-ouest de l'Ontario. Le Centre offre des services de counseling, d'éducation et de formation anti-homophobie ainsi que des programmes et des services destinés aux jeunes. C'est aussi un lieu de rencontre pour les groupes communautaires et les groupes de soutien entre pairs. Il offre des programmes communautaires à faible coût ou gratuits (club de lecture, de tricot, cours sur l'art, yoga, tai chi, danse de salon, etc.). Il abrite une riche bibliothèque à laquelle les membres ont accès par abonnement. Celle-ci contient des collections de livres, de dvd, de journaux, de livres audio et de magazines à thématique LGTBTTQ.

Le Centre est un lieu sécuritaire pour la communauté et pour ses membres qui désirent apprendre et se réunir. Axé sur l'entraide et la réduction des méfaits, c'est un lieu positif qui favorise la croissance et l'apprentissage sains.

Trans Health Clinic (Clinique de santé pour les personnes trans)

Se trouve au Centre de santé communautaire Klinic
870, avenue Portage, Winnipeg
1-204-784-4090

www.klinic.mb.ca

Two Spirited People of Manitoba Inc. Winnipeg

www.twospiritmanitoba.ca

Pour améliorer la qualité de vie des personnes bispirituelles (gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres autochtones) du Manitoba, grâce notamment à des collectes de fonds servant à diverses activités : mobilisation, éducation, soins de santé, logement, formation et développement culturel.

Winnipeg Transgender Support Group (Groupe de soutien transgenre de Winnipeg)

Le 3^e vendredi du mois tout au long de l'année, 19 h 30 à 22 h.
Salle de réunions du Rainbow Resource Centre.
170, rue Scott, Winnipeg
1-204-474-0212

<http://winnipegtransgendergroup.com/>

Nos réunions sont informelles. Il n'y a ni code vestimentaire ni attente quant à l'expression du genre. Les réunions sont des occasions de discuter entre personnes qui savent ce que c'est que d'être transgenre, d'échanger de l'information et des expériences, d'apprendre et de se soutenir mutuellement. Le groupe permet aux participants de se présenter dans le genre de leur choix dans un cadre sûr et propice à l'affirmation. Transsexuels FTM et MTF de tous âges sont les bienvenus. Ouvert au public.

Y.E.A.H. (Jeunes qui éduquent contre l'homophobie)

Rainbow Resources Centre
170, rue Scott, Winnipeg
1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org

Y.E.A.H. est un programme d'éducation conçu pour sensibiliser les jeunes aux effets de l'intimidation à caractère homophobe fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, et à l'endroit des personnes perçues comme étant gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres ou bispirituelles. Les ateliers interactifs définissent l'homophobie, la biphobie et la transphobie, et examinent les causes de l'oppression et de la discrimination. Les séances fournissent un lieu sécuritaire propice à la dénonciation des mythes et des stéréotypes blessants qui confrontent les jeunes. Elles fournissent aussi l'occasion de poser des questions anonymement et de découvrir des moyens de combattre l'homophobie à l'école et dans la communauté.

➔ Liste des ressources pour les personnes bispirituelles

Manitoba

Two Spirited People of Manitoba Inc.

Winnipeg

www.twospiritmanitoba.ca

Pour améliorer la qualité de vie des personnes bispirituelles (gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres autochtones) du Manitoba, grâce notamment à des collectes de fonds servant à diverses activités : mobilisation, éducation, soins de santé, logement, formation et développement culturel.

Canada

Native Youth Sexual Health Network

<http://www.nativeyouthsexualhealth.com/index.html>

Le Native Youth Sexual Health Network (NYSHN) est un organisme dirigé par et voué au service des jeunes Autochtones qui se préoccupe des questions de santé sexuelle et reproductive, de droits et de justice au Canada et aux États-Unis.

The North American Aboriginal Two Spirit Information Pages

<http://people.ucalgary.ca/~ptrembla/aboriginal/two-spirited-american-indian-resources.htm>

Informations variées : renseignements généraux, histoire, articles universitaires, cinéma et vidéos, arts, renseignements sur la santé et le VIH-sida, ressources en ligne et livres.

Two Spirit Circle of Edmonton Society

780-474-8092

La Two Spirit Circle of Edmonton Society se propose de rapatrier et de mettre en valeur nos rôles et responsabilités traditionnels en tant que collectivités autochtones, et de créer des milieux solidaires des personnes bispirituelles au sein de toutes les sociétés.

2-Spirited People of the 1st Nations

www.2spirits.com

Les 2-Spirited People of the 1st Nations est un organisme de services sociaux sans but lucratif. Ses membres sont des Autochtones bispirituels, gais, lesbiennes, bisexuels et transgenre de Toronto.

Les programmes et services de l'organisme incluent l'éducation sur le VIH-sida, la sensibilisation, la prévention, le soutien et le counseling pour les personnes bispirituelles et autres vivant avec et affectées par le VIH-sida.

Notre vision : créer un espace où les personnes bispirituelles peuvent se réunir et s'épanouir en tant que communauté, promouvoir une image positive, honorer notre passé et bâtir notre avenir. Ensemble, nous pouvons travailler à combler le fossé entre les personnes bispirituelles lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres, et notre identité autochtone.

Wabanaki Two-Spirit Alliance (Atlantique)

<http://w2sa.ca>

<http://www.youtube.com/watch?v=bgG1o-JcKdw>

Groupe réunissant des personnes bispirituelles et leurs alliés, l'alliance se compose principalement de membres des Premières nations des Maritimes, du Québec et de la Nouvelle-Angleterre qui s'identifient comme bispirituels. Les membres des Premières nations qui assument des rôles masculins et féminins traditionnels et qui s'identifient aussi comme gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres sont considérés comme bispirituels. Le groupe organise des rencontres afin de créer des espaces sûrs sans drogues et sans

alcool, où les personnes bispirituelles ont l'occasion de rencontrer leurs pairs dans un contexte exempt de pressions sociales, peu importe leur identité de genre ou sexualité. Les activités incluent les sueries, le maculage, les chants traditionnels et les ateliers d'artisanat.

États-Unis

Bay Area American Indian Two-Spirits

<http://www.baaits.org/>

Le groupe Bay Area American Indians Two-Spirits (BAAITS) a pour but de restaurer le rôle des personnes bispirituelles au sein des collectivités amérindiennes et autochtones en créant une tribune qui sert à l'expression spirituelle, culturelle et artistique des personnes bispirituelles. Il s'agit d'un groupe communautaire bénévole qui organise des activités culturelles pertinentes destinées aux Amérindiens gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres ainsi qu'à leurs familles et à leurs amis.

Dancing to Eagle Spirit Society

<http://www.dancingtoeaglespiritsociety.org/about.php>

La société est vouée à la guérison et à l'autonomisation des personnes bispirituelles autochtones et non autochtones, de leurs amis et de leurs alliés. Elle cherche à promouvoir la dignité de la personne, à consolider l'estime de soi des individus et des collectivités en fournissant un soutien affectif et spirituel basé sur les mœurs et coutumes autochtones traditionnels.

Montana Two Spirit Society

<http://mttwospirit.org/about.html>

La Montana Two Spirit Society est née en 1996 grâce à la collaboration de Pride Inc. (organisme de défense des droits des LGBT du Montana) et du groupe Montana Gay Men's Task Force, dans le but d'organiser un rassemblement annuel de personnes

bispirituelles. L'événement a pris de l'ampleur au fil des années : on ne comptait qu'une poignée de participants à l'origine, et on en dénombre près d'une centaine à présent, qui proviennent du Montana et des États avoisinants. Toutes les tribus de l'Ouest y sont représentées.

NativeOUT (USA)

<http://nativeout.com>

Fondé en 2004 par Corey Taber, Ambrose Nelson et Victor Bain, NativeOUT était un groupe social local et s'appelait la Phoenix Two Spirit Society. Depuis, nous sommes devenus une organisation de presse et multimédia bénévole nationale sans but lucratif vouée à l'éducation, qui participe activement au mouvement bispirituel. Nous projetons nous constituer en société.

Nous sommes présents par Internet (site Web, multimédia et réseaux sociaux), et organisons aussi des exposés en personne au sujet des Autochtones LGBTQ et bispirituels de l'Amérique du Nord.

North East Two-Spirit Society

<http://ne2ss.org/>

NE2SS.org fournit de l'information au sujet des Amérindiens lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et bispirituels de la ville de la ville de New York et de la région des trois États (New York, New Jersey et Connecticut). Selon le recensement de 2000, New York abrite la plus vaste population amérindienne urbaine des États-Unis.

La NorthEast Two-Spirit Society (NE2SS) cherche à accroître la visibilité de la collectivité bispirituelle des trois États et à fournir des activités sociales, traditionnelles et récréatives qui sont adaptées à la culture de celle-ci. Le développement communautaire est au cœur des efforts déployés par la NE2SS.

Tribal Equity Toolkit

http://graduate.lclark.edu/programs/indigenous_ways_of_knowing/tribal_equity_toolkit/

Élaborée aux États-Unis, la trousse compte de nombreuses ressources, y compris une section sur l'éducation qui inclut une ordonnance sur l'égalité en éducation. Les concepteurs de la ressource indiquent que « la colonisation en a appris beaucoup aux collectivités tribales en matière d'homophobie et de transphobie, et tandis que travaillons à nous réapproprier nos traditions, nous devons aussi examiner comment les effets de la colonisation demeurent ancrés dans les politiques, les lois et les structures tribales. Pour les nations tribales, l'égalité des personnes LGBT et la décolonisation demeurent étroitement liées, et on ne peut vraiment réaliser l'une sans l'autre ».



POLITIQUES

Les deux politiques qui suivent indiquent la façon dont les réalités LGBTQ doivent être prises en considération par les conseillers en orientation. La clarté et l'utilisation d'une terminologie spécifique sont essentielles car elles laissent peu de place à l'interprétation. Nous les avons incluses pour qu'elles servent de principes directeurs aux conseillers en orientation afin de créer des écoles sûres et inclusives. Si votre district n'est pas doté d'une politique semblable, suggérez aux autorités d'en prendre connaissance et de s'en servir pour élaborer la leur. Les commentaires dans les cases en couleur et en italique vous serviront de guides tout au long de votre lecture.



3.7. Orientation

Le conseil scolaire du district de Toronto reconnaît que les conseillers en orientation, les enseignants et le personnel informés qui fournissent des services de counseling peuvent contribuer à abolir les barrières discriminatoires que rencontrent les élèves dans le système scolaire et au travail. Le Conseil répondra efficacement aux besoins des élèves lesbiennes, gais et autres qui s'identifient selon leur orientation sexuelle ou identité de genre comme suit.

3.7.1. Il fournira des services de counseling sensibles à la culture, aidants et exempts de préjugés fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre;



Ces politiques reconnaissent que la discrimination n'est pas attribuable qu'aux comportements d'autrui, mais aussi à l'homophobie, à la biphobie, à la transphobie et à l'hétérosexisme et le cissexisme ancrés (inconsciemment) dans le système.



On mentionne les gais et les lesbiennes ainsi que l'identité de genre. Il est un peu dommage qu'on n'ait pas inclus d'autres identifiants comme bisexuel, transgenre, bispirituel et queer.

La sensibilité culturelle est primordiale puisque la culture joue un rôle important dans la façon dont (et si) on aborde, nomme, comprend et accepte la réalité. 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 le manque d'accès à des soins médicaux. Cela affecte la facilité avec laquelle une personne peut parler de son identité de genre ou orientation sexuelle ainsi que le langage qu'elle utilise.

Les préjugés sont ancrés dans notre langue et nos réactions. Il faut que les conseillers en orientation connaissent parfaitement bien les leurs relativement à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, de façon à saisir les réponses inconscientes.



Les stratégies proactives sont tout aussi importantes que les politiques réactives pour la création de lieux sûrs, voire plus importantes, car on espère ainsi prévenir les cas de discrimination et de harcèlement.

- 3.7.2. Il élaborera des stratégies proactives pour faire en sorte que les élèves lesbiennes et gais, ceux qui sont issus de familles composées de conjoints de même sexe et les autres qui s'identifient selon leur orientation sexuelle ou identité de genre ne soient pas sous-estimés à cause de stéréotypes, et s'assurera que tous les élèves s'épanouissent et réalisent leur plein potentiel dans leurs études et dans la vie.
- 3.7.3. Il éliminera les préjugés discriminatoires liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre qui se trouvent dans les programmes d'études et de planification de la vie.

Les préjugés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont ancrés dans les programmes d'études (souvent inconsciemment) par des moyens détournés, et souvent par omission. Les deux envoient un puissant message quant aux choses et aux personnes que la société accepte et auxquelles elle accorde de la valeur et qui peuvent avoir une incidence négative sur les élèves LGBTQ.

3.7.4. Il encouragera et appuiera les élèves lesbiennes et gais, ceux qui s'identifient selon leur orientation sexuelle ou identité de genre ainsi que leurs familles dans le choix de carrières non traditionnelles et des programmes d'études appropriés.



3.7.4.1. Il collaborera avec les élèves lesbiennes et gais, ceux qui s'identifient selon leur orientation sexuelle ou identité de genre ainsi que leurs familles dans le choix de carrières dont ils ont été historiquement exclus et les aidera à choisir des programmes d'études qui leur permettront de réaliser leur plein potentiel et de réussir dans une société traditionnellement hétérosexiste.

3.7.5. Il fera en sorte que les stratégies de communication en place informent les parents et tuteurs des réussites scolaires, des progrès et des plans d'avenir de leurs enfants

dans une langue qu'ils comprennent, et fournira des traductions au besoin.



Étant donné la réalité de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie dans les collectivités et les familles, la confidentialité est cruciale lorsqu'on travaille avec des élèves LGBTQ. La décision de sortir du placard et le choix du moment sont personnels qui dépendent de nombreux facteurs.

3.7.6. Il reconnaîtra l'importance de la confidentialité et respectera celle-ci lorsque celle-ci concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre des jeunes.

Extrait de l'énoncé fondateur du conseil scolaire du district de Toronto en matière d'équité, d'anti-homophobie, d'orientation sexuelle et d'équité relativement à l'orientation et au soutien des élèves LGBTQ.

ORIENTATION ET SOUTIEN DES ÉLÈVES LGBTQ

Commission scolaire de Vancouver

La Commission scolaire de Vancouver s'engage à maintenir des milieux d'apprentissage et de travail qui fournissent des services de counseling et du soutien aux élèves qui s'identifient selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. Tous les conseillers en orientation engagés par la Commission auront les connaissances et les compétences nécessaires pour aborder les réalités LGBTTQ avec les élèves. Ils connaîtront toutes les politiques concernant les droits de la personne, l'anti-homophobie, la littérature haineuse, la discrimination et le harcèlement, et en informeront la communauté scolaire. Ils seront sensibles aux préoccupations des élèves lesbiennes, gais, transgenres, transsexuels, bispirituels, bisexuels et en questionnement, et des élèves de familles dirigées par des parents LGBTT.

La formation (initiale et continue) est importante car les élèves LGBTQ (comme les élèves de n'importe quelle identité) font face à de nombreux problèmes et obstacles, et il se peut que les conseillers en orientation ne les connaissent pas, n'y pensent pas ou ne les « saisissent », et qui seront essentielles à la relation et au processus d'aide.



Ces deux groupes d'élèves ont des besoins d'aide à la fois semblables et distincts pour affronter l'homophobie, la biphobie, la transphobie et l'hétérosexisme. À bien des égards, les élèves de familles dirigées par des parents LGBTQ passent souvent inaperçus lorsqu'il s'agit du besoin de lieux sûrs pour les LGBTQ.





AGIR POUR CRÉER DES ÉCOLES OUVERTES AUX PERSONNES TRANS

Élaboré par les Central Toronto Youth Services (services à la jeunesse du centre de Toronto)
et Rebecca Hammond

1. Examinez les énoncés relativement à l'équité ainsi que les politiques contre la violence de votre école. Si vous n'y trouvez rien de précis au sujet des élèves trans, proposez que « l'identité de genre » devienne un motif clair de protection.
2. Élaborez un protocole d'utilisation cohérente des noms et des pronoms préférés que les élèves pourront facilement consulter.
3. Élaborez une politique qui protège le droit d'utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à l'identité de genre des élèves. Si les élèves trans ne se sentent pas en sécurité dans ces toilettes, assurez-vous qu'ils ont accès à des toilettes privées (p. ex., les toilettes du personnel) s'ils le désirent.
4. Élaborez un code vestimentaire neutre qui respecte le droit des élèves de s'habiller conformément à leur identité de genre.
5. Assurez-vous que chaque élève a le droit de participer à des sports et à des activités d'éducation physique non mixtes conformément à son identité de genre.
6. Intégrez la formation sensible aux personnes trans aux programmes de perfectionnement professionnel du personnel.
7. Formez le personnel pour qu'il puisse reconnaître et confronter la transphobie à l'école.
8. Désigner un membre du personnel de l'école ou du district scolaire qui agira à titre de défenseur des élèves trans.
9. Aménagez l'accès aux vestiaires, ce qui peut inclure une aire privée (toilettes ou bureau du professeur d'éducation physique) ou un horaire séparé pour permettre aux élèves trans de se changer (avant ou après les autres élèves).
10. Faites en sorte que la bibliothèque de l'école contienne des ouvrages de fiction et de non-fiction liés à la réalité des personnes trans.
11. Intégrez du contenu trans aux programmes d'études et aux cours d'éducation à la santé sexuelle.
12. Appuyez la mise sur pied d'une AGH (alliance gai-hétéro) ouverte aux personnes trans à l'école.
13. Encouragez et appuyez la création de bourses et de prix qui reconnaissent les forces uniques des jeunes trans.

Extrait de *Trans Youth at School: Y-GAP Community Bulletin*, qui se trouve à www.ctys.org. Certaines recommandations sont adaptées de www.delisleyouth.org [En anglais]

RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DE PROFESSIONNELS TRAVAILLANT AUPRÈS DE JEUNES LESBIENNES, GAIS, BISEXUELS, TRANS, BISPIRITUELS, QUEER ET EN QUESTIONNEMENT (LGBTQ)

Adapté du Conseil scolaire du district de Toronto

Il y a bien des façons d'appuyer les jeunes of LGBTQ. Voici une liste d'idées pour vous inspirer.

1. Examinez vos propres sentiments et attitudes à l'égard du lesbianisme, de l'homosexualité, de la bisexualité, de l'identité trans, des personnes bispirituelles, queer et des jeunes en questionnement. Développez une vision des peurs et des méprises possibles. Livres, conférences, organismes LGBTQ et professionnels peuvent vous être utiles à cette fin.
2. Amorcez le processus sans fin de remise en question des préjugés fondés sur la capacité, de l'âgisme, de la biphobie, des préjugés fondés sur la classe sociale, de l'hétérosexisme, de l'homophobie, de la lesbophobie, de la misogynie, du racisme, du sexisme, de la transphobie et autres oppressions. Toutes les oppressions sont liées les unes aux autres et convergent de diverses façons.
3. Prenez conscience de l'oppression à laquelle les personnes LGBTQ sont constamment confrontées. Par exemple, imaginez ce que vous éprouveriez si vos sentiments affectifs, amoureux ou sexuels étaient la cause de dérision, de dégoût, de haine ou de violence de la part de votre entourage, très souvent de la part de vos propres amis ou de votre famille..
4. Ne présumez pas qu'une personne est hétérosexuelle à moins qu'elle ne l'ait clairement indiqué.

Toutes les oppressions sont liées les unes aux autres et convergent de diverses façons.



5. Renseignez-vous sur les ressources LGBTQ de votre collectivité (comme celles qui sont énumérées à la présente section). Les communautés LGBTQ sont souvent les meilleures sources de soutien des personnes LGBTQ. Des répertoires régionaux se trouvent à MonAGH.ca.
6. Être LGBTQ comporte des aspects uniques et positifs. Apprenez à les discerner et soyez prêt à aider autrui à faire de même. Par exemple, il faut que les LGBTQ soient forts et sains d'esprit pour évoluer dans une société hétérosexiste, homophobe, biphobe et transphobe.
7. Ne fondez pas votre conception de la santé mentale sur les stéréotypes liés aux rôles sexuels ou fondés sur le genre.
8. Ne vous limitez pas aux adolescents LGBTQ : intéressez-vous également aux milieux hétérosexistes, homophobes, biphobes et transphobes.



9. Encouragez votre école à afficher des dépliants et d'autre matériel au sujet des ressources offertes aux personnes LGBTQ.
10. Ne vous contentez pas d'aider les personnes LGBTQ à faire face au harcèlement et aux préjugés. Défendez-les et aidez-les à faire respecter leurs droits.
11. Obéissez aux codes de conduite du conseiller et assurez la confidentialité et le respect de la vie privée des des élèves LGBTQ conformément à la Loi sur les renseignements médicaux personnels (LRMP) et à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).



RÉSUMÉ DE SUGGESTIONS D'ENFANTS AYANT DES PARENTS LGBTQ RELATIVEMENT À CE QUI EST UTILE À L'ÉCOLE

Élaboré par le LGBTQ Parenting Network

On trouve souvent à l'école des élèves qui ne sont pas LGBTQ, mais dont les parents le sont. Leur vie est unique et ils sont aussi affectés par l'homophobie, la biphobie, la transphobie et l'hétérosexisme parce qu'ils ont une incidence sur leur famille. Voici leurs suggestions relativement à ce qui leur est utile.

- Trouvez des moyens de permettre à des enfants de parents LGBTQ d'entrer en contact avec d'autres enfants dans la même situation afin d'échanger expériences et stratégies.
- Encouragez les enfants de parents LGBTQ à n'éprouver aucune honte.
- Élaborez des stratégies d'éducation anti-homophobie dans la collectivité qui reconnaissent que les attitudes homophobes sont souvent apprises dans des familles et des collectivités hétérosexuelles.
- Établissez des programmes d'études anti-homophobie à l'intention d'élèves de la maternelle à l'école secondaire, notamment ceux du primaire.
- Mettez en œuvre des programmes obligatoires de perfectionnement professionnel avant l'entrée en fonction et en cours d'emploi sur l'anti-homophobie et autres questions d'équité, qui incluent explicitement les expériences d'enfants issus de familles LGBTQ.
- Incluez dans les programmes d'études des familles dirigées par des parents LGBTQ et des expériences particulières d'enfants issus de familles LGTQ, dès l'école primaire.
- Demandez au personnel de l'école d'intervenir lorsqu'ils entendent du langage ou des injures homophobes à l'école.

- Consultez et responsabilisez les élèves qui sont la cible de harcèlement homophobe lorsque vous intervenez dans des conflits entre pairs.
- Encouragez la formation et le travail d’alliances gai-hétéro ou de comités d’équité.
- Affichez des symboles LGBTQ positifs dans les classes et les écoles.
- Élaborez ou modifiez des formulaires scolaires pour reconnaître différentes structures familiales.
- Faites la promotion d’un milieu scolaire qui encourage les enseignants, les administrateurs et les élèves à « sortir du placard ».
- Instaurez un climat d’ouverture, de respect et de soutien.

Comme vous pouvez le constater, la plupart des éléments de la liste sont aussi importants pour les élèves de parents LGBTQ que pour les élèves LGBTQ. L’instauration de milieux sûrs et accueillants où tous les membres de la communauté scolaire peuvent être ce qu’ils sont, à l’abri de discrimination ou de harcèlement, et où ils sont accueillis et respectés comme membres à part entière de la communauté scolaire profite à tout le monde. La confrontation de l’homophobie, de la transphobie, de la biphobie et de l’hétérosexisme et le cissexisme crée un milieu scolaire positif sûr et inclusif, où les membres sont acceptés et respectés – des objectifs que poursuit la Loi sur les écoles publiques.

**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.**





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

INFORMATION POUR LES ADMINISTRATEURS



di  **ersité =**
possibilité



INFORMATION POUR LES ADMINISTRATEURS



★		
1.	Faire des écoles du Manitoba des lieux sûrs et inclusifs	4
	Alliances gai-hétéro (AGH) et autres groupes scolaires inclusifs interpellés par les réalités LGBTQ	
	Programme d'études	
	Leadership partagé et engagé	
	Formation	
	Mise en œuvre	
2.	Le saviez-vous?	22
3.	Tiré de la Foire aux questions sur les lois et politiques concernant les droits des personnes LGBTQ au Manitoba	25
4.	Réponses à la première enquête nationale d'Égale Canada sur le climat à l'école	30
5.	Quiz sur les écoles sûres	32
6.	Résumé de <i>Chaque classe dans chaque école : rapport final d'égalité sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes</i>	35



FAIRE DES ÉCOLES DU MANITOBA DES LIEUX SÛRS ET INCLUSIFS

En 2004, le Manitoba a adopté une loi qui oblige les écoles à fournir à tous les élèves un milieu sûr et accueillant, à adopter des règlements, des codes de conduite et des plans de mesures d'urgence à l'appui de milieux scolaires positifs et sûrs, et à créer des comités afin de conseiller les directeurs d'école sur l'élaboration de ces codes et plans. La *Charte de la sécurité dans les écoles* modifiait la *Loi sur les écoles publiques* et la *Loi sur l'administration scolaire*. Les deux s'appliquent à toutes les écoles publiques et aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

La *Loi* reconnaît que l'intimidation se présente sous diverses formes et qu'elle peut être écrite, verbale, physique et électronique (cyberintimidation).

Les modifications obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine qui favorise l'acceptation et le respect des autres dans un milieu scolaire sûr, accueillant et inclusif. La politique doit appuyer les activités étudiantes destinées à favoriser un milieu scolaire inclusif, y compris les activités et les organisations étudiantes se servant du nom « alliance gai-hétéro ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>. Nombre des mesures destinées à faire des écoles du Manitoba des lieux sûrs et inclusifs sont appuyées par les statistiques de *Chaque classe dans chaque école : rapport final de la première enquête d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes*.

Égale Canada est l'organisme canadien de défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, bispirituelles, queer et en questionnement (LGBTQ) voué à la promotion de l'égalité, de la diversité, de l'éducation et de la justice. Grâce à sa campagne pour des écoles sécuritaires, Égale s'engage à appuyer les jeunes LGBTQ, ceux qui perçus comme LGBTQ, ceux qui ont des parents, d'autres membres de leur famille ou des amis LGBTQ de même que les éducateurs, les bibliothécaires, les conseillers en orientation, le personnel de

soutien, les parents et les administrateurs, et à contribuer à faire des écoles canadiennes des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, inclusifs, respectueux et accueillants pour tous les membres des communautés scolaires. La campagne fournit des ressources destinées à faciliter le changement dans les milieux d'apprentissage du Canada comme *MonAGH.ca*, site Web éducatif national des écoles sûres et de l'éducation inclusive, des trousseaux documentaires sur l'équité et l'éducation inclusive ainsi qu'une série d'ateliers sur l'anti-hétérosexisme, l'anti-homophobie, l'anti-biphobie, l'anti-transphobie et l'intersectionnalité.

Les constatations de l'enquête *Chaque classe dans chaque école : rapport final d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes* illustrent la nécessité de ces ressources pour les écoles :

- les trois quarts des élèves LGBTQ et 95 % des élèves trans indiquent ne pas se sentir en sécurité à l'école;
- 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;
- nombre d'élèves LGBTQ ne se sentiraient pas à l'aise de parler à leurs professeurs (quatre sur dix), à la direction de l'école (six sur dix) ou à leur entraîneur (sept sur dix) au sujet des réalités LGBTQ;
- seulement un élève LGBTQ sur cinq se sent 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. 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 (pensées suicidaires et tentatives de suicide) inférieurs dans la population étudiante générale et parmi les élèves LGBTQ.

Selon le préambule de la *Loi sur les écoles publiques*, le système d'écoles publiques doit contribuer à l'édification d'une société juste prospère, saine et empreinte de compassion, et tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population du Manitoba. Un des articles concerne les écoles sûres et accueillantes : une commission scolaire doit faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant, où l'on encourage des comportements respectueux et responsables. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

Ces engagements de même que les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 soulignent la détermination du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur à défendre les valeurs de l'acceptation et du respect réels dans les milieux d'apprentissage. Outre ces modifications concernant les écoles sûres et inclusives, Éducation et Enseignement supérieur Manitoba a publié des documents à l'appui de son engagement envers des écoles sûres.

Selon le document *Cap sur l'inclusion, Relever les défis : gérer le comportement*, l'instauration d'un climat scolaire positif est cruciale.

« Un climat d'école positif existe quand tous les élèves se sentent à l'aise, appréciés, acceptés et en sécurité dans un milieu qui suscite un sentiment d'appartenance et où ils entretiennent des relations avec des personnes accueillantes en qui ils ont confiance. Un climat d'école positif touche chaque personne reliée à l'école : les élèves, le personnel, les parents et la collectivité. Un climat d'école positif reflète le système de convictions ou la culture sous-jacente au fonctionnement quotidien d'une école. Un climat d'école positif peut avoir des incidences importantes sur le succès – individuel et collectif – de tous les élèves d'une école. La recherche met en lumière



un lien constant entre un climat d'école positif et d'autres indicateurs clés de la réussite d'une école :

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

Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>.

D'après *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, « une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance livre un message ferme à tous les intervenants du milieu scolaire. Un processus de collaboration constante favorisant l'établissement d'un climat sûr caractérisé par la bienveillance permet de régler les problèmes touchant les comportements blessants, dont le harcèlement, la violence, les menaces, l'intimidation et le harcèlement. [...] Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance nécessite un effort conscient pour satisfaire les besoins de tous les élèves dans tous les milieux éducatifs. Cette approche s'avère particulièrement importante pour les interventions appropriées en cas de comportements négatifs ou blessants ». Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.

Les documents d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba s'appliquent à toutes les écoles publiques et aux écoles indépendantes subventionnées.

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

La politique de respect de la diversité humaine doit tenir « dûment compte des principes relatifs au Code des droits de la personne [et] appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui :

a) promouvoient:

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

b) l'utilisation du 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. »

Allez à http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/_pdf.php?cap=p250.

Nous voulons donner plus de pouvoir aux élèves ainsi que les outils nécessaires pour créer une école sûre et inclusive.



Le document *Chaque classe dans chaque école : rapport final d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes* définit les AGH comme suit.

[Traduction] Les alliances gai-hétéro (AGH) sont des groupes étudiants officiels dont les membres sont LGBTQ et hétérosexuels et où, en général, deux enseignants servent de conseillers pédagogiques. Les élèves qui fréquentent une école ayant une AGH savent qu'ils peuvent compter sur au moins un ou deux adultes avec qui aborder les réalités LGBTQ. Le but de l'AGH est de fournir un espace sécuritaire nécessaire où les élèves LGBTQ et leurs alliés peuvent collaborer à faire de leur école un lieu ouvert aux membres de minorités sexuelles. Certaines AGH s'appellent autrement – club des droits de la personne ou club pour la justice sociale – pour indiquer leur ouverture aux personnes non LGBTQ (bien que certaines ne soient pas des AGH et ne combattent pas nécessairement l'homophobie). Ce sont souvent des élèves LGBTQ qui prennent l'initiative, bien que des enseignants manifestent parfois leur intérêt. Il est particulièrement important de noter que ces groupes servent de refuges sûrs pour les élèves hétérosexuels qui ont des parents, d'autres membres de leur famille ou des amis LGBTQ, à la lumière de certaines constatations du rapport final de l'enquête d'Égale sur le climat à l'école :

- 45 % des jeunes ayant des parents LGBTQ ont subi du harcèlement sexuel à l'école; plus du quart ont souffert de harcèlement physique ou de violence à cause de l'orientation sexuelle de leurs parents (27 %) ou leur orientation sexuelle ou identité de genre perçue (27 %).
- Près de la moitié des jeunes de couleur (48 %), LGBTQ et hétérosexuels, indiquent 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.

- Plus des deux tiers (70,4 %) de tous les élèves en milieu anglophone entendent au quotidien des commentaires homophobes comme « that's so gay » à l'école.

Chaque classe dans chaque école : rapport final d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes fait une constatation importante : les élèves qui fréquentent une école dotée d'une AGH sont nettement plus susceptibles d'indiquer que leur communauté scolaire appuie les personnes LGBTQ, comparativement aux participants provenant d'écoles qui n'en ont pas une (47,6 % contre 19,8 %).

La présente trousse documentaire en matière d'équité et d'éducation inclusive ainsi que *MonAGH.ca* contiennent un Guide des AGH pour aider à la mise sur pied et au maintien de groupes d'élèves interpelés par les réalités LGBTQ. Allez à <http://MyGSA.ca/GSAGuide>





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

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



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

Les programmes d'études inclusifs sont importants car ils permettent aux élèves de se reconnaître eux-mêmes, leurs vies et leurs expériences dans le contenu pédagogique et d'en apprendre sur les vies et les expériences de personnes qu'ils ne connaissent pas.

Les programmes Inclusifs incluent des images et des exemples positifs des réalités LGBTQ. Lorsque des élèves, peu importe leurs antécédents ou identité, se reconnaissent dans les programmes d'études, cela augmente leur engagement et leur estime de soi, et leur fournit des modèles. Les élèves non LGBTQ gagnent en sensibilisation et en compréhension, et apprennent à combattre les stéréotypes.

Éducation et Enseignement supérieur Manitoba reconnaît que les programmes d'études doivent refléter la diversité de l'ensemble de la population de la province, et combattre les



Les leçons, projets et documents connexes doivent permettre aux élèves de se reconnaître dans les programmes d'études.

préjugés et la discrimination. Cela se reflète dans les politiques d'élaboration des programmes d'études du Ministère.

Les leçons, projets et documents connexes doivent permettre aux élèves de se reconnaître dans les programmes d'études.

De même, les enseignants ont la possibilité de mieux intégrer les réalités LGBTQ en salle de classe lorsqu'ils examinent leurs propres préjugés et qu'ils choisissent des ressources, des documents, des projets et des sujets de discussion (entre autres).

Il est tout aussi important de choisir ce que les programmes incluent que ce qu'ils n'incluent pas. La possibilité de poser un regard critique sur la diversité et l'inégalité et sur leur représentation dans la société, les médias et les programmes d'études fournit aux élèves de précieux outils pour reconnaître

et combattre la discrimination. Les programmes d'études inclusifs qui font place aux réalités LGBTQ sont essentiels à la création d'écoles sûres et inclusives pour tous les membres de la communauté scolaire.

Selon le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba Cap sur l'inclusion, Relever les défis : gérer le comportement, un climat scolaire est essentiel et les programmes d'études, les activités et les politiques contribuent à son instauration.

Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/comporte/index.html>.

On s'attend à ce que les écoles fournissent aux élèves et au personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre de connaître divers contextes historiques, cultures et points de vue. Les leçons, projets et documents connexes doivent permettre aux élèves de se reconnaître dans le programme d'études (p. ex., utiliser des textes écrits par des auteures et auteurs gais ou lesbiennes). Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage par les personnes qui leur enseignent et par leur milieu d'apprentissage. Allez à <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>.

Selon *Chaque classe dans chaque école : rapport final d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes*, étant donné qu'en général, les élèves s'épanouissent mieux dans un milieu d'apprentissage sain et respectueux lorsqu'ils s'y reconnaissent, la plupart des écoles canadiennes ont pris des mesures pour enrichir un grand nombre de leurs cours et y inclure la diversité ethnique et religieuse. Elles ont toutefois eu plus de difficulté à refléter la vie des élèves LGBTQ et, sans mandat ou autorisation des directions d'école et des districts scolaires, les plupart des enseignants hésitent à intégrer un contenu LGBTQ à leurs cours. Malheureusement, le message envoyé à nombre d'élèves LGBTQ, explicitement



Même si personne n'est encore sorti du placard à votre école, ne tenez pas pour acquis que personne n'est LGBTQ.

SOYEZ PROACTIF ET ASSUMEZ UN RÔLE DE LEADERSHIP

en faisant de la communauté scolaire dans son ensemble un espace sûr et, par conséquent, un meilleur milieu d'apprentissage et de travail.



ou implicitement, est que d'autres formes de diversité sont respectables, mais que leur réalité n'a pas sa place dans les discussions en classe. Allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>

La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité en matière de programmes d'études inclusifs, qui inclut l'examen et le suivi de tous les programmes d'études et autres d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba pour y recenser tous les types de préjugés, de stéréotypes ou de généralisations susceptibles de promouvoir ou d'encourager des comportements ou des attitudes discriminatoires.

La politique l'oblige également à fournir le soutien approprié ou nécessaire aux membres qui s'identifient à la communauté GLBTQ (gai, lesbienne, bisexuel, transgenre, en questionnement), et à fournir à l'ensemble des membres des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, le stéréotype, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Renseignements et politique intégrale à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylawsa-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>. [En anglais]

Même si des élèves ou des membres du personnel ne sont pas sortis du placard, ne tenez pas pour acquis que personne n'est LGBTQ à votre école. Il se peut tout simplement qu'ils ne soient à l'aise de le faire. Il se peut aussi que les réalités LGBTQ soient importantes pour certains élèves et membres du personnel parce que leurs parents, d'autres membres de leur famille ou certains de leurs amis sont LGBTQ.

Vous trouverez d'autres ressources, matériel, information et soutien pour les enseignants et autres membres du personnel à la section Éducateurs de MonAGH.ca ainsi que dans la présente trousse. Pour organiser des ateliers sur l'anti-hétérosexisme, l'anti-homophobie, l'anti-biphobie, l'anti-transphobie ou l'intersectionnalité à votre école ou district scolaire, envoyez un courriel à monagh@egale.ca ou composez le 1-888-204-7777 (sans frais).



La réalisation de la vision d'écoles sûres et accueillantes où tous les membres de la communauté scolaire collaborent et se respectent les uns les autres exige un leadership collectif et engagé, ce que soulignent sans équivoque certains ministères de l'Éducation provinciaux. En voici un exemple.

« Un leadership collectif et engagé reconnaît que tous les partenaires en éducation – y compris les partenaires communautaires, les parents et les élèves eux-mêmes – ont la responsabilité de préparer les élèves à vivre dans une société diversifiée. Toutefois, la modification des pratiques pédagogiques et de la culture d'apprentissage nécessite un leadership fort et déterminé, en particulier de la part des conseillères et conseillers scolaires, des directrices et directeurs de l'éducation, des surintendantes et surintendants, des directions d'école, et du personnel enseignant. Les conseils scolaires et les écoles sont tenus de fournir un leadership sensible à la nature diversifiée des communautés de l'Ontario et engagé envers l'identification et l'élimination des préjugés discriminatoires et des obstacles systémiques à l'apprentissage. » Allez à <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>.

Le leadership au regard des réalités LGBTQ exige la reconnaissance de la présence de personnes LGBTQ dans nos écoles (et de l'existence d'obstacles qu'elles doivent surmonter en raison de la discrimination systémique et du harcèlement qu'on y trouve). Il faut aussi que les politiques indiquent clairement que l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétérosexisme et le cissexisme sont inacceptables et qu'ils seront réprimés. Ces principes sont incontournables dans le contexte de la création d'écoles sûres et accueillantes, et conformes au Code des droits de la personne du Manitoba.

Selon Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia, les élèves LGBTQ qui croient que leur école est dotée d'une



politique anti-homophobie sont bien plus susceptibles que d'autres élèves LGBTQ :

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

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

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

Les résultats sont similaires pour les élèves qui croient que le district scolaire est doté d'une telle politique. Allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>.

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

La *Loi sur les écoles publiques* stipule que le code de conduite d'une école doit indiquer que « les élèves et le personnel doivent se comporter de manière respectueuse et l'observer ». Toutes les formes d'abus et d'intimidation seront considérées comme inacceptables. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

En outre, le document d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba, Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement, appuie le leadership engagé : « Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance livre un message ferme à tous les intervenants du milieu scolaire ». Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.



MonAGH.ca, site Web national des écoles sécuritaires et de l'éducation inclusive, offre un espace pour échanger des idées sur les politiques d'écoles et de conseils scolaires relativement aux réalités LGBTQ, à l'anti-hétérosexisme et anti-cissexisme, à l'anti-homophobie, à l'anti-biphobie et à l'anti-transphobie. Si votre école ou district scolaire est doté d'une politique qui inclut expressément l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression du genre, n'hésitez pas à la soumettre comme modèle pour d'autres écoles et divisions scolaires du pays : <http://MyGSA.ca/SchoolBoardPolicies>.

Les modifications apportées à la Loi sur les écoles publiques en 2013 relativement aux écoles sûres et inclusives abordent le perfectionnement professionnel et la formation du personnel scolaire : « Les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine [...] portent sur la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et à des stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b018f.php>.

La formation portant sur les réalités LGBTQ permet de mieux faire comprendre l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétérosexisme et le cissexisme ainsi que les responsabilités du personnel enseignant. Parce que les cas d'homophobie, de biphobie, de transphobie, d'hétérosexisme et de cissexisme sont fréquents, il n'est pas toujours facile de les discerner. Il faut que le personnel enseignant et non enseignant apprenne à les reconnaître, en comprenne les effets et sache comment intervenir afin de créer des écoles sûres et inclusives en aidant à maintenir un climat scolaire positif.

Les publications d'Éducation et Enseignement supérieur Manitoba soutiennent un climat scolaire positif comme élément essentiel de la réussite scolaire et du rendement du personnel. Selon le document *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le taxage*, « une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance [est] un processus de collaboration constante favorisant l'établissement d'un climat sûr caractérisé par la bienveillance permet de régler les problèmes touchant les comportements blessants, dont le taxage, la violence, les menaces, l'intimidation et le harcèlement [...] Une approche à



Les Commissions sont tenues de fournir au personnel enseignant la formation « relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b018f.php>.

l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance nécessite un effort conscient pour satisfaire les besoins de tous les élèves dans tous les milieux éducatifs. Cette approche s'avère particulièrement importante quant aux interventions appropriées en cas de comportements négatifs ou blessants [...] Il est parfois nécessaire que le personnel de l'école prenne des mesures pour faire en sorte que les élèves soient sensibles aux différences entre les gens et qu'ils acceptent l'ensemble des élèves ». Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.

Si les AGH servent à sensibiliser le personnel enseignant et la population étudiante, les membres du personnel sont des modèles et ils façonnent les programmes d'études dans leurs classes. Les codes de conduite dont se dotent les écoles en vertu de la *Loi sur les écoles publiques* incluent les attentes du personnel et celles des élèves. Le personnel informé et proactif (aussi bien que réactif) participe à la définition d'attentes quant aux comportements positifs et influence le climat à l'école.

Pour organiser un atelier à votre école ou district scolaire, contactez Égale par courriel à monagh@egale.ca ou composez le 1-888-204-7777 (sans frais).



Les modifications apportées à la *Loi sur les écoles publiques* en 2013 relativement aux écoles sûres et inclusives traitent de l'intimidation et du respect de la diversité humaine.

Les modifications incluent une définition de l'intimidation, qui s'applique à diverses formes de comportement et peut être écrite, verbale, physique et électronique (cyberintimidation). Les modifications obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine qui favorise l'acceptation et le respect des autres dans un milieu scolaire sûr, accueillant et inclusif. La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif. Elle vise à encourager les activités étudiantes destinées à favoriser un milieu scolaire inclusif, y compris les activités et les organisations étudiantes se servant du nom "alliance gai-hétéro". » Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

Dans *Chaque classe dans chaque école*, Égale recommande aux ministères de l'Éducation provinciaux de préconiser l'inclusion de mesures anti-homophobie et anti-transphobie dans les politiques et les programmes des écoles sûres, y compris ceux des écoles catholiques, et d'inclure des étapes pour leur mise en œuvre afin de fournir un soutien organisationnel et de motiver le personnel des divisions et des écoles. Allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>.

Éducation et Enseignement supérieur Manitoba a entamé le processus en modifiant la *Loi sur les écoles publiques* en 2013. Un élément important de la réforme oblige les commissions scolaires à élaborer une politique de respect de la diversité humaine, et à « appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui promouvoient l'équité entre les sexes, la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard [et qui] 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. » Allez à <http://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/pdf/b018.pdf>.

Il s'agit d'une étape importante, et la réussite de l'initiative dépendra des efforts déployés par les divisions scolaires et les écoles indépendantes subventionnées afin d'appuyer et de mettre en œuvre les modifications nécessaires à l'échelle locale.

Il importe que les écoles et les partenaires de l'éducation reconnaissent les dangers que l'intimidation des personnes LGBTQ, l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétérosexisme et l'hétéronormativité ainsi que le cissexisme et la cisnormativité présentent aux élèves et à l'ensemble de la communauté scolaire. Des politiques et des plans d'action efficaces qui définissent les mesures que doivent prendre les divisions scolaires et les écoles sur ces questions appuieront encore mieux l'instauration de climats scolaires positifs et d'écoles sûres et inclusives.

De plus, les politiques de respect de la diversité humaine seront utiles car elles enchâssent l'anti-homophobie et l'anti-transphobie ainsi que le langage anti homophobe et anti transphobe dans l'ensemble des politiques et des pratiques, dans le cadre d'un engagement élargi envers l'équité et l'inclusion apte à favoriser une meilleure prise de conscience et à créer des écoles encore plus sûres et plus inclusives.

Certains ministères de l'Éducation provinciaux ont commencé à reconnaître l'importance d'enchâsser l'équité et l'inclusion dans leurs politiques et pratiques, et à obliger leurs districts scolaire et leurs écoles à emboîter le pas. En voici un.



DURANT CE PROCESSUS,
n'hésitez pas à
contacter Égale en ce
qui concerne l'inclusion
des réalités LGBTQ et de
l'intersectionnalité. Il nous
fera un grand plaisir de
travailler avec vous!

Courriel : monagh@egale.ca
Téléphone (sans frais) : 1-888-204-7777

Durant le cycle de révision de sa politique, on s'attend à ce que la commission scolaire enchâsse les principes d'équité et d'éducation inclusive dans l'ensemble de ses politiques et pratiques, et mette

l'accent sur ceux-ci dans le mode de fonctionnement et les activités de ses écoles, y compris les méthodes pédagogiques. Les politiques, principes directeurs, programmes, pratiques et services devront refléter les divers points de vue, besoins et aspirations de l'ensemble de la collectivité. Il convient de recenser et de combattre les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'équité et à l'éducation de façon à ce que les élèves se reconnaissent dans les programmes d'études, la culture, l'enseignement ainsi que le personnel administratif et de soutien des écoles.



LE SAVIEZ-VOUS?

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



Le rapport final de la première enquête nationale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes se trouve sur *MonAGH.ca*, site Web éducatif national d'Égale des écoles sécuritaires et de l'éducation inclusive.

- Les modifications apportées à la Loi sur les écoles publiques en 2013 concernant les écoles sûres et inclusives obligent les commissions scolaires à se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et à l'appliquer dans chaque école de la division ou du district scolaire. La politique porte aussi sur « la formation destinée aux enseignants et aux autres membres du personnel relativement à la prévention de l'intimidation et aux stratégies visant à favoriser le respect de la diversité humaine et un climat scolaire positif ».

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

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

a) promouvoient:

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

b) l'utilisation du 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. »

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

- L'homophobie et la transphobie sont liées à l'abus d'alcool et de drogue, à des absences pour fuir la persécution, au décrochage scolaire et à des problèmes de santé mentale et physique (Stonewall, *The School Report*, 2007). Vous pouvez télécharger une copie du rapport en allant à http://www.stonewall.org.uk/education_for_all/research/1790.asp. [En anglais]
- Pour éliminer les obstacles et les facteurs dissuasifs à l'éducation avec lesquelles doivent composer nombre d'enfants et de jeunes, le gouvernement de l'Ontario recommande de faire en sorte que les enseignants et les administrateurs reflètent mieux les quartiers qu'ils desservent, élaborent et exécutent des programmes d'études inclusifs et mettent en œuvre des services aux familles de toutes les structures. (*Examen des causes de la violence chez les jeunes*, volume 1, 2008). De l'information au sujet du rapport se trouve à <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/topics/youthandthelaw/roots/index.aspx>.
- Selon le document du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba, *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, « il est parfois nécessaire que le personnel de l'école prenne des mesures pour faire en sorte que les élèves soient sensibles aux différences entre les gens et qu'ils acceptent l'ensemble des élèves ». Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>.
- En vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba, il est interdit de faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne ou de harceler qui que ce soit au motif de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Le droit d'être à l'abri de la discrimination et du harcèlement s'applique à votre milieu scolaire. Cela signifie qu'une personne, un élève ou un membre du personnel ne peut être traité différemment ou subir de harcèlement en milieu scolaire au motif de l'orientation

sexuelle ou de l'identité de genre. Si le harcèlement ou la discrimination a été signalé à l'administration et que rien n'a été fait, on peut déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Allez à <http://www.manitobahumanrights.ca/index.fr.html>.

- La Manitoba Teachers' Society s'est dotée d'une politique d'équité qui inclut le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU et de toutes les lois provinciales et fédérales selon lesquelles « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits », l'élimination de toutes les formes de discrimination dans les écoles et les collectivités du Manitoba, selon la définition du *Code des droits de la personne du Manitoba*, à l'article 9(1). La politique stipule que les membres et les employés de la Société favorisent la compréhension et l'inclusion active des « groupes d'équité » dont les caractéristiques sont définies à l'article 9(2) du *Code des droits de la personne* du Manitoba. La Société soutient les mesures destinées à fournir des plans de prévention et d'intervention appropriés en cas de discrimination, à développer un climat de respect de la diversité et à promouvoir des actions positives parmi tous les membres du monde de l'éducation. De plus, la Société fournit un soutien approprié ou nécessaire aux membres qui reconnaissent appartenir à la communauté GLBTQ (gai, lesbienne, bisexuel, transgenre et en questionnement), et elle appuie tous les membres dans le but de fournir des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs qui respectent la diversité humaine et qui préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le genre, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Allez à <http://www.mbteach.org/library2/constitution-bylaws-and-policies-governing-the-manitoba-teachers-society>.
[En anglais]



TIRÉ DE LA FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES LOIS ET POLITIQUES CONCERNANT LES DROITS DES PERSONNES LGBTQ AU MANITOBA

Q:

En passant devant le bureau de la directrice l'autre jour, j'ai entendu un parent dire qu'il était inapproprié d'avoir un « club de rencontres » à l'école et qu'il ne faudrait pas projeter certains films en classe. Je n'ai pas entendu la réponse de la directrice. Qu'est-ce qu'elle aurait dû dire?

R:

La directrice aurait dû profiter de l'occasion pour remettre les pendules à l'heure au sujet du rôle et de la nature des AGH et précisé qu'elles ne sont pas des « clubs de rencontres ». L'AGH est un groupe étudiant inclusif interpellé par les réalités des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, queer et en questionnement (LGBTQ). Les AGH appuient les élèves LGBTQ, les alliés ainsi que les jeunes qui ont des parents ou d'autres membres de la famille LGBTQ. Vous trouverez des définitions détaillées à la section Termes et concepts dans la présente trousse.

LA DIRECTRICE AURAIT DÛ INDICER que le **ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba appuie les communautés scolaires diversifiées, et que dans les milieux scolaires bénéficiant d'un financement public – écoles publiques, indépendantes, secondaires, intermédiaires et primaires – la diversité inclut explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre.**

En ce qui concerne le film, la directrice aurait dû indiquer au parent que les programmes d'études inclusifs font partie intégrante de la réussite scolaire pour que « tous les élèves se sentent motivés et responsabilisés par ce qu'ils apprennent, appuyés par les personnes qui leur enseignent et accueillis par leur milieu d'apprentissage. » Allez à <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>.



La directrice aurait dû préciser qu'une alliance gai-hétéro n'est pas un « club de rencontres ».

Vous trouverez des définitions détaillées à la section Termes et concepts dans cette Trousse.



Les programmes d'études inclusifs font partie intégrante de la réussite scolaire.

1. Selon le document du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba, *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance, Prévenir la violence et le harcèlement*, « il est parfois nécessaire que le personnel de l'école prenne des mesures pour faire en sorte que les élèves soient sensibles aux différences entre les gens et qu'ils acceptent l'ensemble des élèves »

Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>

Selon le préambule de la *Loi sur les écoles publiques*, le système d'écoles publiques devrait contribuer à l'édification d'une société juste prospère, saine et empreinte de compassion, et doit tenir compte des besoins et des intérêts variés de la population du Manitoba. <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

Les AGH répondent à ces deux principes en favorisant la compréhension et la sensibilisation, et en fournissant aux jeunes LGBTQ un espace sécuritaire à l'école.



Un milieu d'apprentissage qui omet d'intégrer les réalités LGBTQ dans ses programmes d'études n'est pas accueillant pour les élèves LGBTQ, les alliés, les jeunes qui ont des parents ou d'autres membres de la famille LGBTQ. Allez à <http://www.edu.gov.on.ca/extra/eng/ppm/119.pdf> [en anglais] et à <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>

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

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

- a) promouvoient [sic]:
 - 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.
- b) l'utilisation du 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* s'applique à toutes les écoles publiques et aux écoles indépendantes subventionnées. Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.

La directrice aurait dû expliquer au parent que les AGH sont un élément important d'un milieu scolaire inclusif et diversifié.

3. En vertu de la *Loi sur les écoles publiques* du Manitoba, chaque division scolaire « doit faire en sorte que chaque élève inscrit à une école située dans son territoire évolue dans un milieu scolaire sûr et accueillant où l'on encourage des comportements respectueux et responsables ». Allez à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>

La directrice aurait dû expliquer que les AGH favorisent la création de milieux d'apprentissage sûrs et accueillants.

La *Loi sur les écoles publiques* s'applique à toutes les écoles publiques et aux écoles indépendantes subventionnées.

4. La politique de respect de la diversité humaine doit tenir « dûment compte des principes relatifs au *Code des droits de la personne* ». En vertu du Code, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont protégées contre la discrimination. <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p250f.php>.
5. Plusieurs divisions scolaires du Manitoba sont dotées d'une politique de respect de la diversité humaine qui mentionne expressément l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La section Guide de la présente trousse en compte quelques-unes. Consultez la politique de votre division et informez-en votre professeur. Prononcez-vous!
6. Selon le document du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba *Une approche à l'échelle de l'école pour favoriser la sécurité et l'appartenance Prévenir la violence et le harcèlement*, « il est parfois nécessaire que le personnel de l'école prenne des mesures pour faire en sorte que les élèves soient sensibles aux différences entre les gens et qu'ils acceptent l'ensemble des élèves ». Une AGH s'avérerait utile à cette fin. Allez à <http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/enfdiff/approche-ecole/index.html>

Les documents du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Manitoba s'appliquent à toutes les écoles publiques et aux écoles indépendantes subventionnées.

Vous trouverez d'autres questions et réponses ainsi que le rapport final sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes à *MonAGH.ca*, site Web éducatif national des écoles séculaires et de l'éducation inclusive.





RÉPONSES À LA PREMIÈRE ENQUÊTE NATIONALE D'ÉGALE CANADA SUR LE CLIMAT À L'ÉCOLE



« Je sais que j'écris beaucoup, désolé, mais personne ne me l'a jamais demandé avant. Il y a des choses qui sont évidentes, et d'autres qui le sont moins mais qui blessent autant. Comme lorsque le prof dit : "J'ai besoin de trois hommes forts pour m'aider à déplacer des tables". Un jour, j'ai levé la main parce que je sais que je peux très bien déplacer des tables, probablement mieux que les garçons. On s'est mis à rire dans la classe et le prof a choisi quatre garçons de toute manière. »

« L'année passée, au cours d'arts dramatiques, des élèves n'arrêtaient pas de se moquer des gais qui jouaient devant la classe. Ça m'a blessée parce que je n'étais pas encore sorti du placard. Quand je leur demandais d'arrêter, ils éclataient de rire ou arrêtaient pendant quelques jours, puis recommençaient. J'ai avisé le professeur qui, en plaisantant, leur a demandé de changer de comportement. La situation a empiré au point où j'étais malade avant d'entrer en classe, que je vomissais avant ou après le cours. J'étais au bord des larmes ou je m'enrageais tellement que j'ai commencé à frapper les murs pour ne pas frapper quelqu'un. Un jour, on s'est mis à insulter les lesbiennes et j'ai dû abandonner le cours. Le directeur adjoint ne voulait pas que j'abandonne, et c'est là que je lui ai dit à quel point je me sentais mal. Je ne voulais pas abandonner ce cours parce que c'est quelque chose qui me plaît beaucoup, mais j'étais incapable de supporter les blagues homophobes. »



« Dans le corridor, Kam a reçu une reliure à anneaux dans le dos, lancée par un garçon qui nous a traitées de “maudites gouines”. J’ai entendu des filles dire “si j’étais lesbienne, je me tuerais”. En regardant une vidéo sur l’Holocauste où il était question du meurtre de personnes LGBT, les garçons ont applaudi. Les élèves de ma classe m’ont assigné ma propre section dans le vestiaire du gymnase parce que j’aime les filles. J’ai subi du harcèlement sexuel (verbal et physique) de la part d’un élève de ma classe qui a juré de me faire aimer les garçons. Kam et moi nous sommes fait dire : “Crève, espèce de gouine”. La plupart de mes amis GLBT et moi avons reçu des courriels et des messages homophobes sur Facebook et Nexopia de la part d’autres élèves. »

« J’ai fréquenté une école secondaire catholique il y a quelques années, et on parlait rarement d’homosexualité. Le sujet a été abordé une fois au cours de santé, accompagné d’un message selon lequel Dieu n’approuverait pas, mais qu’il fallait aimer tous les pécheurs, peu importe. Un jour, le professeur d’anglais nous a fait lire un poème de Walt Whitman. Il nous a ensuite demandé ce que le texte nous inspirait et si nous changerions d’avis au sujet de l’auteur si nous apprenions qu’il était homosexuel. Certains élèves ont répondu oui. Le professeur ne nous a pas dit si le poète était ou non homosexuel. J’ai aussi subi de l’intimidation et de la violence physique à l’école secondaire. On m’a frappé la tête à coups de livres à quelques reprises et j’ai reçu des œufs et des bouteilles d’eau qu’on m’a lancés d’une voiture. On m’a injurié et on a répandu des rumeurs à mon sujet. Depuis que je fréquente le collège, je n’ai subi aucune forme de violence. Personne ne m’a manqué de respect non plus. C’est une véritable bouffée d’air frais, j’ai commencé à aimer l’école et à avoir de meilleures notes. »



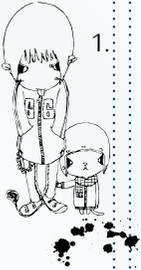
Renseignements à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>.





QUIZ SUR LES ÉCOLES SÛRES

D'après le rapport de la première enquête nationale d'Égale sur le climat à l'école, *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia*. Allez à <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>. [En anglais]

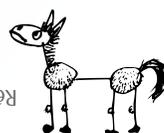


1. Quel pourcentage d'élèves trans se sent raisonnablement en sécurité à l'école?
 - a) 5 %
 - b) 15 %
 - c) 65 %
 - d) 80 %
2. Les élèves LGBTQ indiquent ne pas se sentir en sécurité
 - a) dans les vestiaires;
 - b) dans les toilettes;
 - c) dans les corridors;
 - d) dans tous ces endroits.
3. Quel pourcentage des élèves participants (LGBTQ et non LGBTQ) indiquent avoir entendu des expressions homophobes au quotidien à l'école?
 - a) 10 %
 - b) 25 %
 - c) 50 %
 - d) 75 %

4. Vrai ou faux? Les élèves actuels sont plus susceptibles que leurs prédécesseurs d'entendre au quotidien des commentaires homophobes de la part d'autres élèves à l'école?
- a) Vrai
 - b) Faux

5. Sur 10 élèves LGBTQ, combien ne se sentiraient pas à l'aise d'aborder les réalités LGBTQ avec la direction de l'école?
- a) 1
 - b) 3
 - c) 6
 - d) 10

Réponses: 1. a; 2. d; 3. d; 4. a; 5. c





RÉSUMÉ DE

CHAQUE CLASSE DANS CHAQUE ÉCOLE : RAPPORT FINAL D'ÉGALE SUR L'HOMOPHOBIE, LA BIPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DANS LES ÉCOLES CANADIENNES

Principales constatations : climat scolaire au Canada à l'heure actuelle

- Commentaires homophobes et transphobes
- Harcèlement verbal
- Harcèlement physique
- Harcèlement sexuel
- Espaces peu sécuritaires
- Politiques concernant les écoles sécuritaires
- Alliances gai-hétéro (AGH) et autres groupes inclusifs d'initiative étudiante

Principales constatations : l'homophobie, la biphobie et la transphobie n'épargnent personne

- Intersectionnalité
- Jeunes de couleur
- Jeunes Autochtones
- Jeunes ayant des parents LGBTQ
- Jeunes LGBTQ
- Jeunes trans
- Jeunes bisexuels
- Jeunes hétérosexuels

Conclusions et recommandations

- Élaboration de politiques
- Élaboration de programmes d'études
- Préparation des enseignants
- Alliances gai-hétéro
- Groupes vulnérables
- Consultation appropriée

Taylor, C., et T. Peter, T. avec T.L. McMinn, T. Elliott, S. Beldom, A. Ferry, Z. Gross, S. Paquin et K. Schachter. (2011). *Chaque classe dans chaque école : rapport final d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes*. Rapport final, Toronto (ON), Fonds d'Égale Canada pour les droits de la personne.



RÉSUMÉ

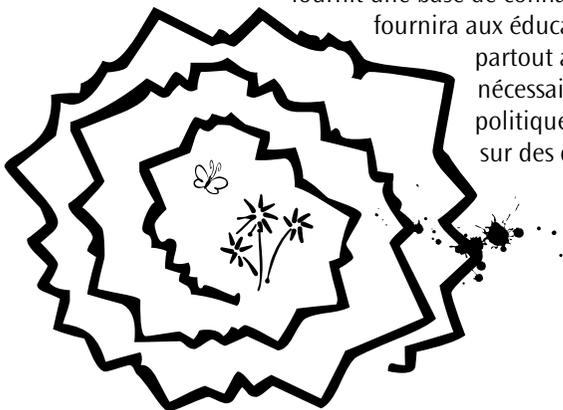
Ce rapport présente les résultats d'une enquête nationale auprès d'élèves du secondaire au Canada afin d'examiner quel genre de vie ont les élèves appartenant à une minorité sexuelle ou de genre¹. L'étude a tenté d'établir les types et l'étendue des expériences des élèves en ce qui concerne les incidents homophobes et transphobes à l'école, leur impact et l'efficacité des mesures adoptées par les écoles pour combattre ces formes courantes d'intimidation. L'enquête a interrogé plus de 3 700 élèves à l'échelle du Canada, entre décembre 2007 et juin 2009, à l'aide de deux méthodes. La première a été élaborée pour joindre le plus grand nombre possible de jeunes appartenant à une minorité sexuelle ou de genre : élèves se reconnaissant lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, *queer* ou en questionnement (LGBTQ). À cette fin, nous avons utilisé un sondage en ligne à libre accès, qui a fait l'objet d'une large publicité par des communiqués et des annonces sur le Web et Facebook, et en communiquant avec tous les organismes du pays que nous avons identifiés comme ayant de jeunes membres LGBTQ. La seconde méthode a été déployée dans des conditions contrôlées à l'aide d'un système de connexion à des séances à l'école dans vingt districts scolaires sélectionnés au hasard de toutes les régions du pays (à l'exception du Québec où des chercheurs québécois ont réalisé une enquête parallèle). Quinze districts scolaires ont participé en nombre suffisant pour permettre une analyse statistiquement significative. Les résultats des séances à l'école ont servi à valider celles du sondage à libre accès. Le rapport analyse les données d'ensemble de la participation individuelle en ligne et des séances à l'école. En outre, nous avons présenté des rapports confidentiels à tous les conseils scolaires participants ayant tenu des séances à l'école, qui comparent les résultats à ceux de l'ensemble des séances à l'école.

L'étude a été commandée et financée par le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP), qui a obtenu une aide supplémentaire du concours de subventions du Conseil de recherches en sciences humaines de l'Université de Winnipeg (SSHRC) et de Sexual and Gender Diversity: Vulnerability and Resilience (SVR) [Diversité sexuelle et de genre : vulnérabilité et résistance], groupe de recherche financé par les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et le Fonds de recherche sur la société et la culture (FRQSC) de la province de Québec. L'enquête même se composait d'un questionnaire de cinquante-quatre éléments, disponible en ligne et sous forme écrite, principalement des questions à choix multiple de trois genres : démographie (p. ex., âge, province, identité de genre, orientation sexuelle), expériences (p. ex., entendre le mot « gai » utilisé comme insulte, être agressé, être déprimé à cause de l'école), et les réponses des établissements (p. ex., intervention du personnel, politiques sur les écoles sûres et inclusives).

Les données quantitatives ont été évaluées afin d'en vérifier la signification statistique au moyen d'analyses bivariées pour comparer les réponses de divers groupes d'élèves, p. ex., élèves LGBTQ et non LGBTQ, minorité sexuelle (lesbienne, gai, bisexuel, *queer*, en questionnement) et minorité de genre (transgenre, transsexuel, bispirituel), groupes actuels et passés. Des tableaux croisés avec estimations du khi carré (χ^2), des échantillons de tests t indépendants et des analyses de variance (ANOVA) ont été réalisés, selon la classification ou le « niveau de mesure » des variables ou des questions (p. ex., selon qu'elles étaient dichotomiques, ordonnées ou continues). L'ampleur des effets a été calculée pour tous les khis carrés (V de Cramer), les tests t (d de Cohen) et les tests d'ANOVA significatifs (d de Cohen). Il y aura une analyse qualitative ultérieure des réponses aux questions ouvertes où les élèves ont répondu à des questions sur leurs perceptions et leurs expériences.

L'absence de données probantes au Canada représente un obstacle majeur pour les enseignants et les administrateurs désireux de comprendre ce que vivent les élèves LGBTQ, de répondre de façon adéquate et d'indiquer à leurs communautés scolaires que l'intimidation homophobe et transphobe n'est ni rare ni inoffensive, et qu'elle constitue un grave problème auquel les écoles doivent s'attaquer.

Nous désirons exprimer notre plus profond respect aux milliers d'élèves, LGBTQ et hétérosexuels, qui ont participé à cet important projet. Nous vous remercions et espérons que vous reconnaîtrez vos contributions et vos voix dans le présent rapport. Même si l'information que contient le rapport ne surprendra pas les membres de la communauté LGBTQ, l'étude fournit une base de connaissances méthodique qui fournira aux éducateurs et aux administrateurs partout au pays l'information nécessaire à l'élaboration de politiques et de programmes fondés sur des données probantes.



¹ Aux fins du rapport, « minorité sexuelle » désigne les jeunes qui ne se reconnaissent pas exclusivement hétérosexuels, et « minorité de genre », à ceux qui ne se reconnaissent ni « femme », ni « homme ».



COMMENTAIRES HOMOPHOBES ET TRANSPHOBES

- 70 % de tous les participants, élèves LGBTQ et non LGBTQ, déclarent entendre des expressions comme « that's so gay » au quotidien et presque la moitié (48 %), des remarques comme « fif » et « gouine » à l'école.
- Presque 10 % des élèves LGBTQ déclarent entendre des commentaires homophobes de la part d'enseignants, sur une base quotidienne ou hebdomadaire (17 % des élèves trans, 10 % des élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle et 8 % des élèves de sexe masculin membres d'une minorité sexuelle). Encore plus d'élèves LGBTQ déclarent avoir entendu des enseignants faire des commentaires transphobes ou négatifs liés au genre, sur une base quotidienne ou hebdomadaire, dont 23 % des élèves trans, 15% des élèves de sexe masculin membres d'une minorité sexuelle et 12 % des élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle.
- Presque aucun élève LGBTQ déclare ne jamais avoir entendu de commentaires homophobes de la part d'autres élèves (1 % des élèves trans; 2 % des élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle et 4 % des élèves de sexe masculin membres d'une minorité sexuelle). Cela suggère que les élèves membres d'une minorité sexuelle au Canada entendront fort probablement des insultes au sujet de leur orientation sexuelle.

HARCÈLEMENT VERBAL

- 74 % des élèves trans, 55 % des élèves membres d'une minorité sexuelle et 26 % des élèves non LGBTQ déclarent subir du harcèlement verbal en raison de leur expression de genre.
- 37 % des élèves trans, 32 % des élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle et 20 % des élèves de sexe masculin membres d'une minorité sexuelle déclarent subir du harcèlement verbal, sur une base quotidienne ou hebdomadaire, en raison de leur orientation sexuelle.
- 68 % des élèves trans, 55 % of des élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle et 42 % des élèves de sexe masculin membres d'une minorité sexuelle déclarent subir du harcèlement verbal en raison de leur orientation sexuelle ou genre perçue. Il se pourrait que les jeunes trans déclarent subir des niveaux de harcèlement particulièrement élevés au motif de leur orientation sexuelle perçue parce qu'ils sont souvent perçus comme lesbiennes, gais ou bisexuels, alors qu'ils ne le sont pas.
- Plus du tiers (37 %) des jeunes ayant des parents LGBTQ déclarent subir du harcèlement verbal en raison de l'orientation sexuelle de leurs parents. Il se pourrait qu'ils soient plus susceptibles de subir du harcèlement verbal en raison de leur propre expression du genre (58 % contre 34 % des autres élèves), de leur orientation sexuelle ou identité de genre perçue (46 % contre 20%), de leur genre (45 % contre 22 %) ou de leur orientation sexuelle (44 % contre 20 %).

HARCÈLEMENT PHYSIQUE

- Plus d'un élève sur cinq (21 %) LGBTQ déclare subir du harcèlement ou de la violence physique en raison de leur orientation sexuelle.
- 20 % des élèves LGBTQ et presque 10 % des élèves non LGBTQ déclarent subir du harcèlement ou de violence physique en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre perçue.

- 37 % des élèves trans, 21 % des élèves membres d'une minorité sexuelle et 10 % des élèves non LGBTQ déclarent subir du harcèlement ou de la violence physique en raison de leur expression de genre.
- Plus du quart (27 %) des jeunes ayant des parents LGBTQ déclarent subir de la violence physique en raison de l'orientation sexuelle de leurs parents. Ils sont plus susceptibles que leurs pairs de subir du harcèlement ou de la violence physique en raison de leur propre expression du genre (30 % contre 13 % des autres élèves), de leur orientation sexuelle ou identité de genre perçue (27 % contre 12 %), de leur genre (25 % contre 10 %) ou de leur orientation sexuelle (25 % contre 11 %).



HARCÈLEMENT SEXUEL

Les niveaux de harcèlement sont élevés pour tous les élèves LGBTQ. Les groupes d'élèves suivants déclarent avoir subi du harcèlement sexuel à l'école dans la dernière année :

- 49 % des élèves trans;
- 45 % des élèves ayant des parents LGBTQ;
- 43 % des élèves bisexuelles;
- 42 % des élèves bisexuels;
- 40 % des élèves gais;
- 33 % des élèves lesbiennes



Il se pourrait que les niveaux supérieurs de harcèlement sexuel subis par les homosexuels par rapport aux lesbiennes soient attribuables à une plus grande exposition à l'humiliation sexuelle comme forme distincte d'attention sexuelle non désirée. Il se peut que les élèves lesbiennes soient moins susceptibles que les élèves homosexuels ou trans de considérer les expériences de harcèlement comme sexuelles. Une analyse plus approfondie examinera les expériences incluses dans cette constatation.



ESPACES PEU SÉCURITAIRES

- Presque les deux tiers (64 %) des élèves LGBTQ et 61 % des élèves ayant des parents LGBTQ déclarent ne pas se sentir en sécurité à l'école.
- Les deux endroits où les élèves LGBTQ et ceux qui ont des parents LGBTQ se sentent le moins en sécurité sont presque toujours ceux qui sont séparés en fonction du sexe. Presque la moitié (49 %) des élèves LGBTQ et plus des deux cinquièmes (42 %) des jeunes ayant des parents LGBTQ considèrent les vestiaires comme peu sécuritaires; près du tiers (30 %) des jeunes non LGBTQ abondent dans le même sens. Plus des deux cinquièmes (43 %) des élèves LGBTQ et plus des deux cinquièmes (41 %) des jeunes ayant des parents LGBTQ considèrent que les toilettes sont peu sécuritaires; plus du quart (28 %) des élèves non LGBTQ abondent dans le même sens.
- Les élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle sont plus susceptibles d'indiquer ne pas se sentir en sécurité dans les vestiaires de l'école (59 %). Un nombre élevé (52 %) d'élèves trans déclarent ne pas se sentir en sécurité dans les vestiaires et les toilettes. Il faut souligner que les endroits où les élèves de sexe féminin membres d'une minorité sexuelle et les élèves trans ne se sentent souvent pas en sécurité sont des lieux séparés en fonction du sexe. Cela contredit les présomptions selon lesquelles les incidents homophobes et transphobes ont lieu dans des endroits réservés aux hommes, et indique un lien entre le « maintien de l'ordre entre les sexes » et le sentiment de ne pas se sentir en sécurité.



POLITIQUES RELATIVES AUX ÉCOLES SÛRES

Les politiques générales concernant les écoles sûres qui n'incluent pas de mesures particulières en matière d'homophobie sont inutiles pour améliorer le climat scolaire pour les élèves LGBTQ. Les élèves LGBTQ qui fréquentent des écoles dotées de politiques anti-homophobie déclarent un nombre nettement moindre d'incidences de harcèlement verbal et physique en raison de leur orientation sexuelle :

80 % des élèves LGBTQ qui fréquentent des écoles dotées de politiques anti-homophobie déclarent n'avoir jamais subi de harcèlement physique contre seulement 67 % des élèves LGBTQ qui fréquentent des écoles n'en possédant pas;

46 % des élèves LGBTQ qui fréquentent des écoles dotées de politiques anti-homophobie déclarent n'avoir jamais subi de harcèlement physique contre seulement 40 % des élèves LGBTQ qui fréquentent des écoles n'en possédant pas.

Les élèves LGBTQ qui fréquentent des écoles dotées de politiques anti-homophobie ne déclarent pas de niveaux particulièrement supérieurs de sentiment d'insécurité à l'école au regard de leur identité ou expression de genre : cela souligne le besoin d'inclure explicitement l'identité et l'expression de genre et l'anti-transphobie dans les politiques d'équité et d'éducation inclusive des écoles et des commissions scolaires.



ALLIANCES GAI-HÉTÉRO (AGH) ET AUTRES GROUPES ÉTUDIANTS INCLUSIFS

Les AGH sont des clubs étudiants officiels dont les membres sont LGBTQ et hétérosexuels et où un ou deux enseignants servent de conseillers pédagogiques. Les élèves qui fréquentent une école ayant une AGH savent qu'ils peuvent compter sur au moins un ou deux adultes avec qui aborder les réalités LGBTQ. Le but de l'AGH est de fournir un espace sécuritaire très nécessaire où les élèves LGBTQ et les alliés peuvent collaborer pour faire de leur école un lieu ouvert aux élèves membres d'une minorité

sexuelle ou de genre. Certaines AGH s'appellent autrement – club arc-en-ciel, club des droits de la personne ou club de justice sociale – pour indiquer leur ouverture aux personnes non LGBTQ (bien que certains ne soient pas des AGH et ne s'intéressent pas nécessairement à l'homophobie, à la biphobie et à la transphobie), et parfois parce que « alliance gai-hétéro » pose un problème car « gai » n'inclut pas nécessairement ou explicitement les personnes lesbiennes, bisexuelles ou trans.

Malgré cela, l'acronyme AGH pour désigner un groupe étudiant interpellé par les réalités LGBTQ est devenu monnaie courante. Ce sont souvent des élèves LGBTQ qui prennent l'initiative, bien que des enseignants manifestent parfois leur intérêt. Ces groupes sont aussi des lieux sûrs solidaires pour les élèves de parents LGBTQ. À l'heure actuelle, une centaine de groupes étudiants ouverts aux LGBTQ au pays sont inscrits sur MonAGH.ca, site des écoles sûres et de l'éducation inclusive d'Égale Canada.

- Les élèves qui fréquentent une école dotée d'une AGH sont nettement plus susceptibles de convenir que leur communauté scolaire appuie les personnes LGBTQ, d'être ouverts avec une partie ou l'ensemble de leurs pairs au sujet de leur orientation sexuelle ou identité de genre, et plus susceptibles de constater que le climat à l'école est de moins en moins homophobe.
- Les élèves qui fréquentent une école dotée d'une politique anti-homophobie sont nettement plus susceptibles de convenir que la direction de l'école appuie l'AGH.
- Les élèves de la C.-B. et de l'Ontario déclarent plus souvent que ceux des Prairies, des provinces de l'Atlantique et du Nord que leur école est dotée d'une AGH.



L'INTERSECTIONNALITÉ

“ Je crois qu'il y a beaucoup de travail à faire pour reconnaître que les personnes LGBTIQ sont issues de diverses cultures et collectivités, et pour détruire les mythes et les croyances afin de permettre aux personnes qui s'identifient à ces collectivités d'être à l'abri des préjugés et de l'oppression. ”

Comme le point sur un graphique où les lignes se croisent s'appelle « intersection », la convergence de catégories d'identification comme l'âge, la classe sociale, l'éducation, l'origine ethnique, l'identité et l'expression du genre, l'origine géographique, les aptitudes physiques et mentales, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou d'autres facteurs, et l'impossibilité de les séparer les unes des autres s'appelle « intersectionnalité ». Nombre de personnes subissent de la discrimination fondée sur plus d'une catégorie : par exemple, une lesbienne racialisée peut subir de l'hétérosexisme, de l'homophobie, de la lesbophobie, de la misogynie, du racisme et de la transphobie ou d'autres formes de discrimination comme l'âgisme et les préjugés fondés sur la capacité ou la classe sociale, selon la façon dont elle s'identifie et est perçue. En outre, chaque aspect de l'identité peut influencer sur d'autres aspects. Ainsi, il se peut qu'une lesbienne racialisée soit exposée à des formes différentes de sexisme et d'homophobie que celles d'une lesbienne non racialisée.

L'enquête révèle qu'il y a peu de variation régionale ou ethnique quant aux niveaux de harcèlement physique lié au genre ou à l'orientation sexuelle, mais les jeunes de race blanche, LGBTQ et non LGBTQ, sont nettement moins susceptibles de subir du harcèlement ou de la violence physique

à cause de leur origine ethnique: 8 %, contre 13 % des jeunes Autochtones et 15 % des jeunes de couleur. Par conséquent, il importe de souligner l'effet combiné, ou double, sur les jeunes Autochtones et de couleur – non seulement ces derniers subissent du harcèlement ou de la violence physique au regard du genre ou de l'orientation sexuelle, mais ils sont nettement plus susceptibles de subir du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur origine ethnique.

JEUNES DE COULEUR

“ *S'il est déjà difficile d'être LGBT au secondaire, la situation est particulièrement pénible pour les jeunes LGBT membres d'une minorité visible. Ces jeunes ont beaucoup de difficulté à trouver des images et de l'information positives.* ”

- Les jeunes de couleur, LGBTQ et non LGBTQ, sont nettement moins susceptibles de connaître des élèves LGBTQ sortis du placard (67 % contre 81 % des jeunes de race blanche et 87 % des jeunes Autochtones, LGBTQ et non LGBTQ combinés) ou de connaître des enseignants ou des membres du personnel solidaires des élèves LGBTQ (48 % n'en connaissaient aucun, contre 38 % des jeunes Autochtones et 31 % des jeunes de race blanche, LGBTQ et non LGBTQ combinés).
- Presque le cinquième (18 %) des élèves de couleur ayant connu des programmes d'études ouverts aux LGBTQ déclarent que les discussions en classe au sujet des relations des personnes LGBTQ étaient négatives (contre 14 % des jeunes de race blanche et 11 % des jeunes Autochtones). Ils sont aussi moins susceptibles de considérer que la présentation en classe des réalités LGBTQ était très positive (17 % contre 26 % des jeunes de race blanche et 31 % des jeunes Autochtones).

- Les jeunes de couleur, LGBTQ et non LGBTQ, déclarent les niveaux les plus faibles de facilité avec laquelle ils peuvent aborder les réalités LGBTQ avec qui que ce soit, y compris les entraîneurs, les enseignants, les camarades de classe, leurs parents, voire un ami intime.

Ce niveau élevé d'isolement des jeunes de couleur au sujet des réalités LGBTQ suggère qu'il faut trouver des moyens d'atteindre ces jeunes qui tiennent compte de la culture et des tabous de leurs collectivités entourant les réalités LGBTQ.



JEUNES AUTOCHTONES

L'enquête livre peu de résultats statistiquement significatifs au sujet des expériences des jeunes Autochtones LGBTQ dans les écoles canadiennes. Dans certains cas, les jeunes Autochtones rendent compte d'expériences semblables à celles des jeunes de race blanche, comme la facilité avec laquelle ils peuvent aborder les réalités LGBTQ avec les membres de la communauté scolaire. Dans d'autres cas, ils déclarent des expériences semblables à celles des jeunes de couleur – par exemple, au regard des taux déclarés de harcèlement physique fondé sur la race ou l'origine ethnique. D'autres travaux devront être réalisés pour mieux comprendre et satisfaire les besoins des jeunes Autochtones du Canada.



JEUNES AYANT DES PARENTS LGBTQ

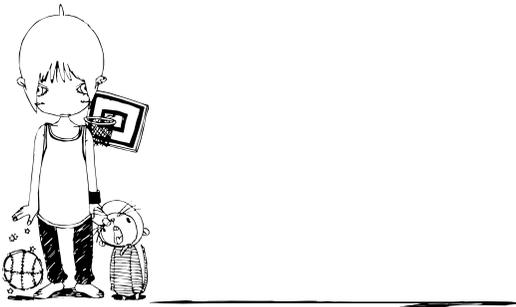
Non seulement les jeunes ne veulent pas entendre parler de leurs proches dans des termes cruels, mais les jeunes dont des membres de leur famille sont LGBTQ évitent d'en parler pour se protéger contre le harcèlement. Comme l'écrit un élève, « je ne dévoile rien au sujet des membres de ma famille parce que les gens sont tellement stupides qu'ils croient que si on connaît quelqu'un qui est LGBTQ, ça signifie qu'on l'est aussi ».

- Les jeunes ayant des parents LGBTQ sont trois fois plus susceptibles que les autres de s'absenter parce qu'ils ne se sentent pas en sécurité à l'école (40 % contre 13 %) ou en s'y rendant (32 % contre 10 %). Ces résultats sont très importants non seulement parce qu'ils révèlent le degré de peur de ces jeunes, mais aussi à cause de l'effet potentiel de l'absentéisme sur leur rendement scolaire.
- Les jeunes ayant des parents LGBTQ sont plus susceptibles d'être conscients des commentaires homophobes et transphobes des enseignants : le cinquième des jeunes ayant des parents LGBTQ indiquent que les enseignants font parfois ou souvent des commentaires homophobes, contre seulement 7 % des autres élèves, et le quart des jeunes ayant des parents LGBTQ, que les enseignants font parfois ou souvent des commentaires transphobes, contre 10 % des autres élèves.
- Les élèves ayant des parents LGBTQ sont plus susceptibles d'être profondément troublés par les commentaires homophobes (23 % contre 11 % des autres élèves) ou très troublés (29 % contre 19 %).

➔ JEUNES LGBTQ

Un élève sur sept ayant répondu au sondage dans sa totalité lors des séances à l'école se reconnaît LGBTQ (14 %), ce qui concorde avec les pourcentages des élèves qui déclarent ne pas être exclusivement hétérosexuels dans une enquête à grande échelle réalisée auprès de jeunes de la Colombie-Britannique (Saewyc et McCreary Society, 2007).

En outre, les jeunes attirés par des personnes du même sexe se reconnaissent souvent hétérosexuels dans l'enquête, même s'ils ont eu des rapports sexuels avec un partenaire de même sexe. Les participants à l'enquête sous-déclarent souvent leur appartenance à une minorité sexuelle pour des raisons de confidentialité, même dans des études anonymes. Cela suggère que certaines déclarations selon lesquelles les membres de minorités sexuelles ne représentent que 2-3 % de la population sous-estiment considérablement les chiffres. Notre recherche suggère que chaque classe de chaque école canadienne compte plusieurs élèves issus de minorités sexuelles, sans mentionner les élèves ayant des parents LGBTQ. Bien entendu, nombre de ces élèves ne révèlent pas l'orientation sexuelle ou identité de genre des membres de leur famille avant d'avoir quitté l'école.





JEUNES TRANS

Bien que le nombre d'élèves se reconnaissant trans soit comparativement faible, ceux-ci constituent des cibles de harcèlement très visibles. Si ces élèves déclarent parfois des niveaux élevés de harcèlement au motif de l'orientation sexuelle perçue, c'est qu'ils sont présumés lesbiennes, gais ou bisexuels, alors que ce n'est pas le cas. Leur sentiment accru d'absence de sécurité à l'école est vraisemblablement attribuable aux normes strictes du « maintien de l'ordre entre les sexes » (masculinité pour les hommes et féminité pour les femmes), de sorte qu'ils deviennent des cibles visibles de discrimination et de harcèlement.

- 90 % des jeunes trans entendent des commentaires transphobes de la part d'autres élèves, et près du quart (23 %), de la part d'enseignants, sur une base quotidienne ou hebdomadaire. Près des trois quarts (74 %) des élèves trans déclarent subir du harcèlement verbal en raison de leur expression du genre.
- Le quart des élèves trans déclarent avoir subi du harcèlement physique (25 %) ou avoir eu des biens volés ou endommagés (24 %) parce qu'ils sont LGBTQ. Ils sont beaucoup plus susceptibles que les élèves membres d'une minorité sexuelle ou non LGBTQ d'avoir subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur expression de genre (37 % contre 21 % des élèves membres de minorités sexuelles et 10 % des élèves non LGBTQ).
- Si l'on tient compte de tous les motifs liés au genre qui font que les élèves ne se sentent pas en sécurité, y compris l'origine ethnique et la religion, plus des trois quarts (78 %) des élèves trans indiquent ne pas se sentir en sécurité à l'école, d'une façon ou une autre. Quarante-quatre pour cent des élèves trans indiquent être enclins à s'absenter de l'école parce qu'ils ne s'y sentent pas en sécurité, et 15 % déclarent s'être absentés plus de dix jours pour cette raison.

JEUNES BISEXUELS

La comparaison des réponses des jeunes bisexuelles et bisexuels avec celles des jeunes lesbiennes et homosexuels révèle que souvent, le genre semble un facteur plus déterminant que l'orientation sexuelle chez les jeunes femmes membres de minorité sexuelles. Cela ne semble pas être le cas des jeunes hommes membres de minorités sexuelles.

Harcèlement physique à cause du fait d'être LGBTQ

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 26 % des jeunes bisexuelles | 25 % des jeunes lesbiennes |
| • 12 % des jeunes bisexuels | 23 % des jeunes homosexuels |

Rumeurs ou mensonges au sujet du fait d'être LGBTQ

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 56 % des jeunes bisexuelles | 52 % des jeunes lesbiennes |
| • 37 % des jeunes bisexuels | 47 % des jeunes homosexuels |

Absentéisme à cause du sentiment d'insécurité

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 29 % des jeunes bisexuelles | 25 % des jeunes lesbiennes |
| • 19 % des jeunes bisexuels | 28 % des jeunes homosexuels |

Au moins un lieu peu sécuritaire à l'école

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 71 % des jeunes bisexuelles | 72 % des jeunes lesbiennes |
| • 64 % des jeunes bisexuels | 74 % des jeunes homosexuels |

Sentiment d'insécurité à l'école à cause de l'orientation sexuelle réelle ou perçue

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 63 % des jeunes bisexuelles | 67 % des jeunes lesbiennes |
| • 39 % des jeunes bisexuels | 51 % des jeunes homosexuels |

Sentiment d'insécurité à l'école

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 75 % des jeunes bisexuelles | 73 % des jeunes lesbiennes |
| • 51 % des jeunes bisexuels | 62 % des jeunes homosexuels |

Ces résultats sont intéressants à bien des égards. D'abord, la compréhension populaire de l'intimidation en milieu scolaire pourrait porter à croire que les hétérosexuels sont plus susceptibles d'être les auteurs de harcèlement homophobe et que leurs cibles seraient des homosexuels, qu'ils ont l'occasion d'intimider dans des lieux séparés en fonction du sexe sans surveillance comme les vestiaires et les toilettes. En second lieu, on entend parfois que les lesbiennes ont la vie moins difficile que les homosexuels, que la société tolère généralement mieux les lesbiennes que les homosexuels, et que le fait d'être lesbienne ou bisexuelle est très à la mode. Les constatations réfutent ces conceptions populaires sur les jeunes femmes et les femmes membres de minorités sexuelles.

Les jeunes membres de minorités sexuelles, bisexuels et homosexuels, semblent toutefois avoir en commun un niveau supérieur de contacts sociaux. Ces deux groupes sont en effet plus susceptibles de connaître des jeunes LGBTQ sortis du placard et des membres du personnel scolaire solidaires.

Ne connaît personne à l'école qui soit sorti du placard

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 21 % des jeunes bisexuelles | 31 % des jeunes lesbiennes |
| • 13 % des jeunes bisexuels | 15 % des jeunes homosexuels |

Ne connaît aucun membre du personnel solide des LGBTQ

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| • 36 % des jeunes bisexuelles | 28 % des jeunes lesbiennes |
| • 22 % des jeunes bisexuels | 26 % des jeunes homosexuels |



JEUNES HÉTÉROSEXUELS

- Une des constatations les plus frappantes de notre étude est que 58 % des jeunes non LGBTQ trouvent offensants les commentaires homophobes. Cela suggère qu'il y a une grande solidarité potentielle pour l'éducation ouverte aux LGBTQ parmi les élèves hétérosexuels.
- Un élève hétérosexuel sur dix déclare subir du harcèlement verbal à cause de son orientation sexuelle perçue, et un sur quatre, de son expression de genre
- Presque 10 % des jeunes non LGBTQ déclarent subir du harcèlement ou de la violence physique en raison de leur orientation sexuelle ou identité du genre, et plus de 10 %, à cause de leur expression de genre.
- En général, chaque école est susceptible de compter autant d'élèves hétérosexuels que LGBTQ qui ont subi du harcèlement à cause de leur orientation sexuelle ou expression du genre.

L'étude fournit une confirmation statistique de ce que les élèves LGBTQ, les jeunes perçus comme LGBTQ, les jeunes dont les parents sont LGBTQ et leurs alliés, de même que les enseignants et les administrateurs qui travaillent à l'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie, et à l'intersectionnalité savent depuis un bon moment au sujet de la vie dans les écoles canadiennes.

La situation se présente comme suit dans nombre d'écoles :

- Les élèves LGBTQ sont exposés chaque jour à un langage qui insulte leur dignité, et les jeunes dont des membres de leur famille sont LGBTQ entendent constamment des commentaires qui dénigrent leurs proches.
- Les élèves LGBTQ et ceux qui ont des parents LGBTQ subissent nettement plus de harcèlement verbal, physique, sexuel et autres formes de discrimination et de violence que les autres élèves.
- La plupart des élèves LGBTQ et de ceux qui ont des parents LGBTQ ne se sentent pas en sécurité à l'école.
- La situation est pire à tous les égards pour les élèves de sexe féminin appartenant à des minorités sexuelles et pour les jeunes qui ont des parents LGBTQ, et pire encore pour les élèves trans.
- Nombre d'élèves, surtout les élèves de couleur, ne connaissent personne avec qui aborder les réalités LGBTQ.
- Nombre d'écoles ont élaboré des programmes d'éducation aux droits de la personne qui prônent le respect et la dignité de toutes les identités protégées en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, à l'exception des personnes LGBTQ.
- Des enseignants ferment souvent les yeux lorsqu'ils entendent des commentaires homophobes et transphobes, et certains vont même jusqu'à faire eux-mêmes ce genre de commentaires.

Le titre original de notre enquête ne nommait que l'homophobie, mais nos constatations démontrent que le climat scolaire est tout aussi hostile, voire pire, pour les élèves bisexuels et trans. L'étude montre également que moins les élèves sont affectés directement par l'homophobie, la biphobie et la transphobie, moins ils en sont conscients. Ce résultat a des incidences sur le monde des adultes : en effet, nombre d'éducateurs et d'administrateurs sous-estiment l'étendue de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie dans leurs cultures scolaires ainsi que les dommages causés aux jeunes qu'ils prennent en charge. L'étude révèle que plus les participants sont marginalisés, plus leur expérience du climat scolaire est pénible. À la lumière des constatations, il faudra que les éducateurs redoublent d'effort pour inclure les jeunes lesbiennes, les bisexuelles, les élèves trans, les élèves dont les parents sont membres d'une minorité sexuelle ou de genre ainsi que les jeunes de couleur issus de minorités sexuelles. À cette fin, les politiques et les programmes d'études et autres devront refléter la compréhension de la façon dont le climat scolaire dans lequel évoluent les jeunes issus de minorités sexuelles ou de genre est influencé par les systèmes entrecroisés de pouvoir social comme la racialisation et la pauvreté qui sévissent dans les écoles. Les politiques et les programmes d'études relatifs aux écoles sécuritaires ouvertes aux LGBTQ ne suffiront pas. Par exemple, nous n'avons trouvé aucun milieu où la totalité des élèves déclarent ne jamais entendre de commentaires homophobes ou transphobes ou qu'ils peuvent tous aborder tous les enseignants. Cependant, les résultats de l'étude indiquent que même si le problème des climats scolaires hostiles aux élèves membres de minorités sexuelles ou de genre est très répandu, il n'est peut-être pas aussi grave qu'on pourrait le penser. Dans les écoles où des efforts ont été déployés pour mettre en œuvre des politiques ouvertes aux LGBTQ, créer une AGH ou certains programmes ouverts aux LGBTQ, le climat est nettement plus positif pour les élèves appartenant à des minorités sexuelles ou de genre.

À la lumière de l'analyse présentée dans le rapport, nous faisons les recommandations suivantes.



ÉLABORATION DES POLITIQUES

1. Que les ministères de l'Éducation provinciaux obligent l'inclusion de mesures anti-homophobie, anti-biphobie, anti-transphobie et sur l'intersectionnalité dans les politiques et les programmes relatifs aux écoles sécuritaires, et la définition d'étapes pour leur mise en œuvre efficace afin d'appuyer et de motiver le personnel des écoles et des districts, et obligent les divisions scolaires à fournir des données vérifiables sur une véritable mise en œuvre.
2. Que les divisions scolaires élaborent des politiques anti-homophobie, anti-biphobie, anti-transphobie et sur l'intersectionnalité pour fournir aux écoles une autorité et un leadership organisationnels.
3. Que les écoles mettent en œuvre des politiques anti-homophobie, anti-biphobie, anti-transphobie et sur l'intersectionnalité, et qu'elles en informent les élèves, les parents, les directions d'école et tous les membres du personnel scolaire, dans le cadre de leur engagement à faire des écoles des lieux sécuritaires, respectueux et accueillants pour tous les membres des communautés scolaires.
4. Que des efforts soient déployés pour l'élaboration d'ateliers de perfectionnement professionnel à l'intention de tous les employés des divisions scolaires sur l'intersectionnalité et sur les effets du langage homophobe, biphobe et transphobe et la façon de le combattre en classe, dans les corridors et tous les autres lieux de l'école, y compris les activités et le transport scolaires.



ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

5. Que les ministères de l'Éducation et les divisions scolaires exigent l'inclusion de représentations respectueuses de personnes LGBTQ dans les cours et définissent des principes directeurs et des ressources dans le but d'intégrer l'enseignement ouvert aux personnes LGBTQ, y compris l'intersectionnalité, dans tous les programmes, ainsi que des données vérifiables sur une véritable mise en œuvre.
6. Que les divisions scolaires fournissent des possibilités de perfectionnement professionnel pour aider les écoles à mettre en œuvre des programmes d'études ouverts aux personnes LGBTQ et incluant l'intersectionnalité.
7. Que les écoles intègrent des programmes d'études ouverts aux personnes LGBTQ dans des cours désignés comme la vie familiale et les études sociales, et fournissent aux enseignants les ressources nécessaires pour intégrer les réalités LGBTQ et l'intersectionnalité dans les matières qu'ils enseignent.



PRÉPARATION DES ENSEIGNANTS

8. Que les facultés d'Éducation intègrent à leurs programmes de baccalauréat l'enseignement des réalités LGBTQ et de l'intersectionnalité dans les cours obligatoires, pour permettre aux futurs enseignants d'acquérir les compétences nécessaires avant d'entrer en classe.



ALLIANCES GAI-HÉTÉRO

9. Que les écoles appuient fermement les efforts des élèves destinés à mettre sur pied des AGH ou des clubs étudiants similaires ouverts aux réalités LGBTQ, et que dans les écoles où les élèves manifestent leur intérêt à cet égard, la direction demande à des enseignants de collaborer avec les élèves à la mise sur pied de tels clubs. Il est imprudent de tenir pour acquis que les élèves LGBTQ et ceux qui ont des parents LGBTQ préféreront faire leurs études en étant isolés de leurs pairs et de leurs enseignants.



GROUPES VULNÉRABLES

10. Qu'une attention particulière soit accordée au soutien de la sécurité et du bien-être des lesbiennes, des jeunes bisexuelles et des jeunes trans dans toutes les recommandations précédentes ainsi qu'aux besoins des jeunes qui ont des parents LGBTQ et des jeunes de couleur membres de minorités sexuelles et de genre.



CONSULTATION APPROPRIÉE

11. Que des personnes et des organismes ayant une expertise reconnue en matière d'intersectionnalité et d'éducation ouverte aux réalités LGBTQ soient consultés au sujet de tous les points ci-dessus. Des éducateurs de toutes les régions du Canada possèdent ce genre d'expertise.



Il est fort peu probable qu'il y ait une classe dans quelque école canadienne que ce soit, publique ou privée, religieuse ou laïque, où l'on ne trouve pas d'élèves LGBTQ. Le harcèlement, les insultes et les commentaires selon lesquels leurs identités ont leur place dans le bureau du conseiller en orientation, mais pas en classe, ne réussiront pas à transformer les élèves LGBTQ en hétérosexuels qui se conforment aux normes en matière de genre; au contraire, cela les rendra malheureux. Dans la première enquête nationale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans écoles canadiennes, les élèves nous disent qu'ils veulent que les adultes dans leur vie fassent leur part. Nombre de participants, LGBTQ et non LGBTQ, expriment leur profonde déception à l'endroit des membres du personnel scolaire qui ferment les yeux lorsqu'ils entendent du langage irrespectueux. Les résultats fournissent suffisamment de raisons aux éducateurs et aux administrateurs partout au pays de relever le défi et d'accueillir leurs élèves LGBTQ et ceux dont les parents sont LGBTQ dans des écoles inclusives du 21^e siècle qui s'opposent explicitement et sérieusement à la discrimination au motif de l'identité ou expression de genre et de l'orientation sexuelle, et soutiennent véritablement des milieux sécuritaires et respectueux pour tous les membres de leurs communautés scolaires.

**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, Culture and Heritage
www.manitoba.ca



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

INFORMATION ET RESSOURCES POUR LES PARENTS ET LES TUTEURS

 **di** **ersité =**
possibilité



INFORMATION ET RESSOURCES POUR LES PARENTS ET LES TUTEURS



1.	Introduction	4
2.	Initiatives des écoles sûres et accueillantes	6
3.	Les jeunes LGBTQ et l'intimidation	8
4.	Les jeunes LGBTQ et le suicide	14
5.	Faits et mythes sur l'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie	17
6.	Parler d'homophobie, de biphobie et de transphobie aux enfants	22
7.	Appuyer un enfant désireux de créer une AGH ou un autre groupe d'espace sûr dirigé par les élèves	25
8.	Appuyer son enfant qui « sort du placard »	29
9.	Être un allié : devenir un parent/tuteur allié de l'école de votre enfant	32
10.	Établir des liens avec des familles LGBTQ et des alliés locaux	35
11.	Parents/tuteurs en tant que partenaires : collaborer avec les éducateurs et les autorités scolaires	37



INTRODUCTION

Les enfants et les jeunes ont tous droit à un milieu scolaire sûr et respectueux et à une éducation inclusive. Parents et tuteurs ont le droit de s'attendre à ce que les autorités scolaires déploient les efforts nécessaires pour que leurs écoles soient sécuritaires et respectent les élèves et les familles LGBTQ.



Les parents et les tuteurs sont des partenaires clés des écoles sûres et inclusives, peu importe l'orientation sexuelle, l'identité ou expression de genre ou tout autre aspect de l'identité d'une personne.

Bien que nombre d'écoles soient dotées de politiques de diversité, de codes de conduite et de programmes pour assurer la sécurité dans les écoles, l'intimidation continue malheureusement de sévir. Malgré l'évolution des mentalités, de nouvelles lois et divers efforts visant à réduire l'intimidation et l'exclusion à l'école, certains élèves sont toujours victimes d'intolérance et d'ostracisme de la part de leurs pairs et d'autrui. La recherche révèle que les jeunes LGBTQ sont particulièrement vulnérables à l'intimidation.

Parents/tuteurs et alliés de jeunes LGBTQ peuvent grandement aider ceux-ci à trouver leur chemin et à surmonter les obstacles de la vie. En écoutant, en offrant un soutien et en étant bien préparés, ils sont en mesure de défendre les jeunes LGBTQ. Il importe aussi que les jeunes alliés obtiennent le soutien et l'encouragement de leurs parents ou tuteurs. Les jeunes alliés constituent des éléments essentiels d'un milieu scolaire inclusif et accueillant.

Bien des écoles possèdent des groupes de soutien LGBTQ ou des AGH pour favoriser la création de milieux d'apprentissage sûrs et positifs, en plus d'offrir d'autres types de soutien. Si vous êtes le parent ou tuteur d'un enfant LGBTQ qui éprouve des difficultés et qui ne jouit pas de soutien adéquat à l'école, il importe de redresser la situation en collaborant étroitement avec la direction et le personnel de l'école. On trouve en ligne nombre d'excellentes ressources et de groupes de soutien pour les jeunes LGBTQ et leurs familles. La section Ressources du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* en contient un grand nombre.

Tandis que l'école a la responsabilité première d'assurer la sécurité émotionnelle et physique de tous les élèves, les parents et les tuteurs sont des partenaires clés pour aider leurs enfants et les éducateurs à créer et à maintenir des espaces où tous se sentent en sécurité. La présente section contient de l'information destinée aux parents et aux tuteurs en général, et aux parents et tuteurs d'enfants LGBTQ en particulier, et susceptible de les aider à collaborer avec leurs divisions et leurs établissements scolaires pour créer des milieux d'apprentissage sûrs accueillants pour tous. Elle contient aussi des renseignements et des ressources qui abordent les questions et les besoins propres aux élèves LGBTQ et à leurs familles.



Si vous ne connaissez pas la terminologie et les concepts LGBTQ, consultez la section Termes et concepts de la présente trousse.



INITIATIVES DES ÉCOLES SÛRES ET ACCUEILLANTES

Pour Éducation et Enseignement supérieur Manitoba, la protection des élèves contre l'intimidation et la discrimination à l'école et sur Internet est prioritaire. À l'automne de 2012, Mme Nancy Allan, ancienne ministre de l'Éducation, a annoncé la mise en œuvre d'un plan d'action global contre l'intimidation, afin de protéger davantage les élèves et de créer des milieux vraiment sûrs et inclusifs.

La stratégie globale contre l'intimidation inclut :

- une aide aux enseignants, y compris une formation élargie, des ateliers et autres possibilités de perfectionnement professionnel, et un soutien continu au regard des initiatives *Respect à l'école et Écoles sûres du Manitoba*;
- une aide aux parents et aux tuteurs, y compris des renseignements et des outils en ligne sur la façon de reconnaître, de confronter et de signaler l'intimidation;
- une aide aux élèves, qui inclut le renforcement des lois contre l'intimidation et le sondage *Entendez-moi [Tell Them From Me]* pour que les écoles entendent directement ce que les élèves ont à dire au sujet de l'intimidation;
- des modifications apportées en 2013 à la Loi sur les écoles publiques qui élargissent les obligations en matière de signalement de l'intimidation et qui obligent les divisions scolaires à élaborer et à appliquer des politiques de respect de la diversité humaine qui :
 - (a) visent à favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif, l'acceptation et le respect des autres, ainsi que la création d'un milieu scolaire positif;
 - (b) portent 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. Dans l'élaboration de leurs lignes directrices sur le respect de la diversité humaine, les commissions scolaires doivent tenir dûment compte

des principes relatifs au Code des droits de la personne. En outre, les lignes directrices sur le respect de la diversité humaine doivent contenir des dispositions visant à appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied et diriger des activités ou des organisations qui :

- (a) promouvoient
 - (i) l'équité entre les sexes,
 - (ii) la lutte contre le racisme,
 - (iii) la sensibilisation aux personnes handicapées par des barrières, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard,
 - (iv) la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles, la compréhension de leur situation et le respect à leur égard;
- (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.

Pour obtenir d'autres renseignements sur les initiatives des écoles sûres et accueillantes du Manitoba, allez à http://www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/index.html.



LES JEUNES LGBTQ ET L'INTIMIDATION

(Adapté de *Parents of LGBTQ Youth*, PREVNET *Parents of LGBTQ Youth*, <http://www.prevnet.ca/bullying/parents/parents-of-lgbtq-youth>)

Tous les jeunes ont le droit de se sentir en sécurité.

La mise en question ou l'acceptation de son orientation sexuelle ou identité de genre peut se révéler un processus ardu pour un jeune, surtout lorsqu'il est associé à d'autres stress liés à l'adolescence âge. Environ 4 % des adolescents se reconnaissent lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queer ou en questionnement (LGBTQ), et un bien plus grand nombre prennent conscience de leur attirance pour des personnes de même sexe/genre ou de leur identité de genre. Ces jeunes sont plus susceptibles d'être victimes d'intimidation, de harcèlement sexuel et de violence physique, et courent un risque accru d'isolement social.

Les types d'intimidation que rencontrent les jeunes LGBTQ (ou ceux qui sont perçus comme étant LGBTQ) ressemblent souvent à d'autres types d'intimidation à l'adolescence, mais les élèves n'ont pas autant de soutien à cause des aspects hétéronormatifs, cisnormatifs, homophobes, biphobes et transphobes de la société. Le résultat est que les jeunes LGBTQ (et ceux qui sont perçus comme étant LGBTQ) sont souvent marginalisés et ostracisés par leurs pairs (et par les adultes) et ne jouissent pas, comme d'autres élèves, de réseaux de soutien pour les aider à combattre l'intimidation. Ils ne savent souvent pas à qui s'adresser. En outre, l'intimidation homophobe, biphobe et transphobe passe souvent inaperçue, n'est pas prise au sérieux ou n'est pas traitée de la même manière que d'autres formes d'intimidation. Il est important de souligner que les élèves qui sont perçus comme étant LGBTQ sont souvent la cible d'intimidation homophobe, biphobe et transphobe.

Types d'intimidation subis par les jeunes LGBTQ (ou ceux qui sont perçus comme étant LGBTQ)

- **Violence physique** : coups, coups de pied, bousculades, crachats, vols ou dommages matériels.
- **Harcèlement sexuel et humiliation** : langage agressif ou injures, agression sexuelle, commentaires et gestes humiliants.

- **Harcèlement verbal** : injures (« fif », « tapette », « gouine », « butch », « freak », « travelo », etc.), moqueries ou taquineries offensantes, humiliation ou menaces.
- **Harcèlement social** : ostracisme, potinage et rumeurs, ridicule et médisance.
- **Cyberintimidation** : utilisation de courriels, de téléphones cellulaires, de textos et de sites pour menacer, harceler, embarrasser, ostraciser ou nuire à la réputation ou à l'amitié.

Signes de victimisation chez les jeunes LGBTQ

À cause de l'homophobie, de la biphobie, de la transphobie ainsi que de l'hétéronormativité et de la cisnormativité, il n'est pas rare que des jeunes LGBTQ présentent des troubles d'anxiété ou de comportement, ou souffrent de dépression. Ils vivent sous la menace de discrimination et de violence, et craignent que leurs amis et leur famille ne les acceptent pas ou n'appuient pas leur décision de sortir du placard. Ils peuvent alors décider brusquement de s'isoler de leur famille et de leurs amis pour éviter les discussions sur leur orientation sexuelle ou identité de genre. Il leur arrive de mal se comporter avec leurs parents ou leurs pairs pour détourner les questions sur leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou se défendre contre le rejet et le harcèlement (réel ou appréhendé).

Signes d'intimidation de jeunes LGBTQ

Les contusions et les égratignures sont faciles à voir, mais d'autres signes peuvent révéler que votre enfant est victime d'intimidation, comme :

- un changement de comportement, surtout dans des situations sociales;
- des symptômes de dépression, d'anxiété, de solitude ou d'insomnie;
- une faible estime de soi;
- une réticence à aller à l'école;
- une baisse des résultats scolaires;

- l'évitement ou la crainte de certains lieux comme un dépanneur, un terrain de jeux ou l'école;
- des pleurs avant ou après l'école ou une activité sportive ou récréative en groupe;
- des symptômes de maladie sans être malade (nausée, faiblesse, maux de tête);
- des idées ou des commentaires suicidaires;
- expression de désirs de fuguer, de décrocher ou de quitter une équipe;
- un manque d'intérêt pour des activités sociales qui l'intéressaient auparavant;
- des biens personnels endommagés sans explication, la perte d'argent ou d'articles personnels;
- manque d'intérêt soudain pour l'ordinateur ou le cellulaire.

Signes que votre enfant intimide peut-être d'autres enfants

Cela est difficile à admettre, mais il arrive que son propre enfant soit l'intimidateur. Les signes incluent :

- un changement de comportement, surtout dans des situations sociales;
- des amitiés éphémères ou difficulté à conserver des amis;
- des symptômes de colère, de dépression, d'anxiété ou de solitude;
- un sentiment que tout lui est dû, difficulté à pardonner les erreurs d'autrui, gestes blessants;
- un sens de l'humour déplacé ou offensant;
- une soif de pouvoir, de domination;
- une intolérance des différences;
- un sens de l'humour déplacé ou offensant;
- la fréquentation de certains lieux comme un dépanneur, un terrain de jeux ou une école sans raison;

- l'enfant est cachottier, juge et blâme autrui;
- l'enfant a des idées suicidaires, songe à fuguer ou à décrocher;
- un manque d'intérêt pour des activités sociales qui l'intéressaient auparavant;
- la possession inexplicquée de biens, d'argent ou de nourriture;
- l'utilisation en cachette ou soudaine d'un cellulaire ou d'un ordinateur;
- un avertissement de l'école au sujet de problèmes de comportement du jeune.

Vous trouverez d'autres renseignements sur l'intimidation et sa prévention à http://www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/.

Stratégies destinées aux parents pour aider les jeunes à faire face à l'intimidation des personnes LGBTQ

Ces stratégies concernent la prévention et la réduction de l'intimidation en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, perçue ou réelle, de la personne.

- **Prenez le temps d'écouter**

Écoutez, consolez et appuyez votre enfant. Indiquez-lui qu'il peut compter sur vous dans des moments difficiles. S'il a subi de l'intimidation, a intimidé d'autres enfants ou a été témoin d'intimidation, il se peut qu'il se sente incompris, seul et impuissant. Votre compréhension et votre attention lui indiqueront qu'il n'est pas seul, que son bien-être vous tient à cœur et qu'il peut obtenir de l'aide.

- **Donnez l'exemple**

Faites preuve de respect et de tolérance à l'égard de toutes les orientations sexuelles, identités et expressions du genre ainsi que d'autres différences comme l'origine ethnique et le poids. Ne tolérez aucun langage homophobe, biphobe ou transphobe à l'endroit des personnes LGBTQ (comme « fif », « tapette », « gouine », « *butch* » ou « travelo »). Ne fermez pas les yeux sur des commentaires homophobes, biphobes ou transphobes

proférés par autrui. Soulignez et contestez l'hétéronormativité et la cisnormativité lorsque vous en êtes témoin.

- **Remettez en question vos propres présomptions**

Ne tenez pas pour acquis que votre enfant ou ses amis sont hétérosexuels ou cisgenres, car cela risque d'empêcher votre enfant de demander votre aide. Identifiez vos propres préjugés et stéréotypes au sujet des réalités LGBTQ.

- **Encouragez les jeunes à signaler les actes d'intimidation**

Il appartient aux parents de composer avec l'intimidation. Les jeunes LGBTQ hésitent souvent à dénoncer l'intimidation par crainte de devenir une victime ou parce qu'ils ne sont pas « sortis du placard ». Indiquez à votre enfant que vous désirez être tenu au courant de chaque occurrence d'intimidation et de harcèlement.

- **Écoutez attentivement et agissez rapidement**

Le soutien des parents peut s'avérer une arme redoutable contre les effets nuisibles de la victimisation. Il arrive que les jeunes LGBTQ nient les actes d'intimidation par honte ou par crainte, de sorte que comme parents, vous devez savoir reconnaître les signes d'intimidation. Tenez pour acquis que chaque incident est important et intervenez au nom de votre enfant.

- **Incluez tous les jeunes**

Les enfants sont influencés par les comportements de leurs parents. Favorisez la création de liens positifs entre tous les jeunes en encourageant et en validant les comportements fondés sur le respect et l'entraide dont vous êtes témoin. Traitez les jeunes LGBTQ comme des membres de votre famille, qui méritent d'être respectés et soutenus.

- **Réduisez les occasions d'intimidation**

Le soutien des pairs revêt une grande importance pour votre enfant. Entourez votre adolescent de jeunes qui se porteront à sa défense. Inscrivez-le dans une école, dans un groupe communautaire ou à des activités organisées qui appuient la création de lieux sûrs et ouverts aux LGBTQ. Collaborez avec l'école

à la promotion d'un milieu d'apprentissage inclusif, respectueux et accueillant.

- **Faites appel à de l'aide extérieure**

Les jeunes LGBTQ victimes d'intimidation sont souvent aux prises avec la dépression et une faible estime de soi. Les conseillers peuvent leur venir en aide grâce au counseling individuel ou à des groupes de soutien pour les adolescents LGBTQ qui ont de la difficulté à s'intégrer, qui sont marginalisés ou ciblés par leurs pairs. La section Ressources de la présente trousse comprend une liste des ressources locales, y compris des ressources en counseling.

- **Appuyez publiquement les réalités LGBTQ**

Portez-vous à la défense des jeunes LGBTQ en contactant les responsables de l'élaboration des politiques des commissions scolaires, des autorités provinciales et du gouvernement fédéral, et en sensibilisant les décideurs aux problèmes auxquels ces jeunes font face. Appuyez les politiques qui reconnaissent l'existence de l'intimidation homophobe, biphobe et transphobe, et, si possible, joignez-vous au défilé de la fierté de votre région.

- **Renseignez-vous et obtenez du soutien**

Si votre enfant est LGBTQ, renseignez-vous et trouvez un groupe d'entraide où vous pourrez poser des questions, obtenir de l'information, rencontrer d'autres parents d'enfants LGBTQ et parler de vos réussites, craintes et préoccupations. PFLAG (parents et amis de lesbiennes et de gais) ont des sections à Brandon et à Winnipeg, et on trouve un groupe PFFOTI (parents, amis et familles de personnes transgenres) à Winnipeg. Vous trouverez de l'information à leur sujet à la section Ressources de la présente trousse.





LES JEUNES LGBTQ ET LE SUICIDE

Adapté du *Guide for the Development of an LGBTQ Youth Suicide Prevention Strategy*, 2012, Fonds Égale pour les droits de la personne (<http://egale.ca/wp-content/uploads/2012/12/LGBTQ-YSPS-Conference-Paper.pdf>) [En anglais]

Selon Statistique Canada, le suicide arrive au deuxième rang des causes de décès chez les jeunes Canadiens âgés de 15 à 24 ans; seuls les accidents font plus de victimes. Chaque année, quelque 500 jeunes Canadiens se suicident (Statistique Canada, 2008). On ignore cependant combien parmi ces jeunes sont lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, *queer* ou s'interrogent sur leur orientation sexuelle ou identité de genre (LGBTQ). Au Canada et aux États-Unis, il est par contre clair que les jeunes LGBTQ sont très vulnérables aux idées et aux comportements suicidaires, comparativement à leurs pairs non LGBTQ.

Les études confirment de plus en plus que les idées et les comportements suicidaires ont une incidence disproportionnée chez les jeunes LGBTQ comparativement à leurs pairs non LGBTQ. Une foule de données prouvent cette tendance chez les jeunes LGB; peu d'études cependant portent sur les minorités au sein de ce groupe minoritaire comme les personnes trans, bispirituelles, en questionnement ou les jeunes racialisés se reconnaissant LGBTQ (Haas et autres, 2010). Voici quelques exemples.

- L'intimidation peut avoir un effet à long terme sur le risque de suicide et la santé mentale. Le lien entre l'intimidation et le suicide est plus fort chez les jeunes lesbiennes, gais et bisexuels que chez leurs pairs hétérosexuels (Kim et Leventhal, 2008).
- Une étude réalisée au Manitoba et dans le Nord-Ouest de l'Ontario révèle que 28 % des personnes transgenres et bispirituelles ont fait au moins une tentative de suicide (Taylor, 2006).
- Plus de la moitié des élèves LGB (47 % des GB et 73 % des LB) ont songé au suicide (Eisenberg et Resnick, 2006).

- En 2010, 47 % des jeunes transgenres de l'Ontario ont songé au suicide et 19 % ont tenté de s'enlever la vie durant l'année écoulée (Scanlon, Travers, Coleman, Bauer et Boyce, 2010).
- Les jeunes LGBTQ sont quatre fois plus susceptibles de faire une tentative de suicide que leurs pairs hétérosexuels (ministère de l'Éducation du Massachusetts, 2009).
- Les adolescents rejetés par leur famille parce qu'ils sont LGB sont 8,4 fois plus susceptibles de tenter de se suicider que leurs pairs hétérosexuels (Ryan, Huebner, Diaz et Sanchez, 2009).
- Les victimes et les auteurs d'actes d'intimidation courent un plus grand risque de se suicider que leurs pairs. Les enfants à la fois victimes et auteurs d'actes d'intimidation courent un risque accru (Kim et Leventhal, 2008; *Suicide and Intimidation: Issue brief*, 2011).

Les écoles sont une source importante à la fois de risque et de protection pour les jeunes LGBTQ (Nichols, 1999; Taylor et autres, 2011). Selon *Chaque classe dans chaque école – Rapport final de la première enquête sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes* (Taylor et autres, 2011), les jeunes LGBTQ font face à plus de préjugés et de victimisation à l'école, et ont un moindre sentiment d'appartenance à celle-ci que leurs pairs non LGBTQ :

- 68 % des élèves trans, 55 % des élèves LB et 42 % des élèves GB déclarent avoir été victimes de harcèlement verbal au sujet de leur identité de genre ou orientation sexuelle perçue;
- 20 % des élèves LGBTQ déclarent avoir été victimes de violence physique ou de voies de fait à cause de leur identité de genre ou orientation sexuelle perçue;
- 49 % des élèves trans, 33 % des élèves lesbiennes et 40 % des élèves homosexuels ont été victimes de harcèlement sexuel à l'école durant l'année écoulée;



- 64 % des élèves LGBTQ ne se sentent pas en sécurité à l'école (contre 15 % des élèves non LGBTQ);
- 30 % des élèves trans et 20 % des élèves LGB avouent être parfois « très déprimés » à cause de l'école (contre 6 % des élèves non LGBTQ).

Les stratégies visant à créer des écoles sûres et accueillantes pour tous les élèves, LGBTQ et non LGBTQ, sont un aspect essentiel de la prévention du suicide. **Elles incluent :**

- une formation particulière sur les LGBTQ à l'intention des éducateurs et des **conseillers en orientation** en compétence culturelle et en prévention du suicide;
- **l'application rigoureuse** des lois et des politiques en matière de sécurité et d'inclusivité dans les écoles, qui tiennent compte de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre;
- la mise sur pied d'alliances gai-hétéro (AGH) ou d'autres groupes de soutien sûrs pour les LGBTQ;
- **l'inclusion respectueuse des réalités et de modèles LGBTQ dans la vie scolaire, y compris les programmes d'études;**
- des initiatives d'éducation entre pairs qui incluent la prévention du suicide des LGBTQ.



FAITS ET MYTHES SUR L'ÉDUCATION ANTI-HOMOPHOBIE, ANTI-BIPHOBIE ET ANTI-TRANSPHOBIE

Adapté de *Facts and Myths about Anti-Homophobia Education* de PFLAG Canada (http://pflagcanada.ca/pdfs/homophobia-myths_english.pdf) [En anglais]

L'information inexacte risque d'engendrer des contrevérités qui nuisent aux efforts de l'école visant à créer des milieux d'apprentissage sûrs pour tous les jeunes. Les faits qui suivent permettront de réfuter des mythes au sujet des personnes LGBTQ et de l'éducation anti-homophobie et anti-transphobie.

Beaucoup croient à tort que l'éducation anti-homophobie et anti-transphobie est synonyme d'« enseignement de l'homosexualité ». L'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie (ou éducation ouverte aux réalités LGBTQ) concerne la création d'écoles et de sociétés sûres en favorisant le respect de toutes les personnes, et en s'attaquant à l'homophobie, à la biphobie, à la transphobie ainsi qu'à l'hétéronormativité et à la cisnormativité. L'inclusion des personnes et des réalités LGBTQ dans les programmes permettent aux écoles de devenir des milieux sûrs et inclusifs. D'autres éléments importants incluent l'intervention en cas d'intimidation, la promotion d'espaces sûrs et le soutien d'élèves désireux de créer ces espaces.

1^{er} mythe. L'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie à l'école enseigne l'homosexualité et approuve ce style de vie.

1^{er} fait. L'inclusion des personnes LGBTQ ne veut pas dire la promotion de l'homosexualité, mais l'inclusion concrète et pertinente des personnes et des réalités LGBTQ dans les programmes d'études. Les enseignants abordent fréquemment des sujets peu familiers pour aider leurs élèves à apprendre à respecter autrui et à reconnaître leurs contributions à la société. Le travail de l'enseignant consiste à fournir une information exacte et adaptée à l'âge des enfants. Les personnes LGBTQ vivent comme tout le monde, et il n'y a pas de « style de vie » LGBTQ distinct.

2^e mythe. L'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie aborde la question des pratiques sexuelles homosexuelles.

2^e fait. On peut faire de l'éducation anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie de bien des manières, et la plupart n'abordent aucunement le sexe et les pratiques sexuelles. La seule exception concerne les résultats d'apprentissage de la sexualité humaine des cours « Éducation physique/Éducation à la santé » pour les élèves de la maternelle ainsi que ceux de 2^e, 5^e, 7^e, 9^e, 10^e et 12^e années. Comme toutes les discussions au sujet du sexe dans ces contextes, il faut que le matériel soit adapté à l'âge. L'enseignant peut présenter des modèles LGBTQ dans un cours d'histoire ou lire un récit sur des familles constituées de couples de même sexe/genre. Il peut aussi parler de l'oppression des personnes LGBTQ et de la façon de mettre un terme aux insultes homophobes à l'école. Ce ne sont là que quelques exemples d'éducation anti-homophobie adaptée à l'âge.

3^e mythe. Les enseignants LGBTQ ont un « agenda caché » pour les écoles publiques en présentant des sujets à thématiques LGBTQ.

3^e fait. Tous les enseignants, directions et membres du personnel de soutien ont l'obligation légale de combattre toutes les formes de harcèlement et de discrimination à l'école. Tous les élèves (et membres du personnel) ont le droit de fréquenter une école sûre – et ils s'attendent à ce que les activités en classe et les programmes scolaires présentent une image positive de leurs vies. L'éducation antiraciste et multiculturelle est considérée par les enseignants comme un sujet digne d'intérêt, et ceux-ci sont de plus en plus sensibilisés à l'inclusion de l'éducation anti-homophobie et anti-transphobie dans les programmes d'études. Il n'est pas nécessaire d'être une personne de couleur pour être préoccupée par le racisme. De même, il n'est pas nécessaire d'être LGBTQ pour combattre l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétéronormativité ou la cisonormativité dans les écoles ou la société. L'intégration des réalités LGBTQ dans les programmes d'études favorise la création d'un milieu sûr et respectueux pour tous – élèves, membres du personnel et parents.

4^e mythe. Les alliances gai-hétéro (AGH) dans les écoles secondaires sont une façon de recruter des élèves et de les inciter à avoir des expériences gaies, lesbiennes ou transgenres.

4^e fait. On ne décide pas spontanément de devenir LGBTQ simplement parce qu'on en a entendu parler à l'école, par des amis ou ses cercles sociaux. L'orientation sexuelle ou l'identité de genre fait partie intégrante de la personne, que celle-ci se reconnaisse homosexuelle, hétérosexuelle, bisexuelle ou transgenre. Les médecins et les psychiatres s'entendent pour dire qu'on ne choisit ni son orientation sexuelle ni son identité de genre. L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des traits complexes, et différentes cultures les ont interprétés différemment à diverses époques de l'histoire. Les AGH permettent aux élèves de se réunir dans un lieu sûr pour aborder des questions qui leur tiennent à cœur. Elles aident tous les élèves à apprendre les uns des autres et à créer un milieu d'apprentissage positif pour tout le monde. Quiconque peut être la cible d'insultes, peu importe son orientation sexuelle ou identité ou expression de genre.

5^e mythe. Les élèves deviendront plus actifs sexuellement ou plus enclins à la promiscuité s'ils entendent parler de réalités LGBTQ à l'école.

5^e fait. Le fait d'entendre parler de réalités LGBTQ n'accroît ni l'activité sexuelle ni la promiscuité. Qu'on le veuille ou non, certains adolescents ont une vie sexuelle active, et les décisions qu'ils prennent à cet égard ont peu de choses à voir avec les réalités LGBTQ ou l'éducation anti-homophobie. Cependant, le manque d'information au sujet des pratiques sexuelles sans risque peut avoir des conséquences graves, voire tragiques pour les jeunes. La promiscuité et les pratiques sexuelles à risque sont fréquentes lorsque les élèves n'ont pas accès à de l'information précise et adaptée à l'âge ou qu'ils ont le sentiment de devoir prouver leur sexualité.

6^e mythe. Les réalités LGBTQ ne font pas partie du programme d'études. C'est une pure invention de certaines écoles.

6^e fait. Éducation et Enseignement supérieur Manitoba décide des programmes obligatoires. Le programme d'études Éducation physique et Éducation à la santé, *Cadre manitobain des résultats d'apprentissage pour un mode de vie actif et sain* de la maternelle à la 12^e année inclut des références à l'orientation sexuelle, à la discrimination et à la santé sexuelle. Le programme d'études de sciences humaines du Manitoba inclut l'exploration de la diversité des familles, de la société canadienne, de la citoyenneté et des droits de la personne.

Finalement, les écoles publiques sont tenues d'inclure les diverses collectivités qu'elles desservent, y compris les élèves et les familles LGBTQ – qui ont le même droit que les autres citoyens d'être représentés dans les programmes d'études.

L'ÉDUCATION ANTI-HOMOPHOBIE, ANTI-BIPHOBIE et ANTI-TRANSPHOBIE :

- inclut tous les membres de nos communautés scolaires;
- respecte les différences et la diversité – notamment la diversité des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre;
- respecte le *Code des droits de la personne du Manitoba et la Charte canadienne des droits et libertés*;
- sait que le harcèlement et la discrimination peuvent se produire dans n'importe quelle école;
- sait que le silence entourant certains sujets peut donner l'impression de soutenir le harcèlement et constituer une forme de discrimination;
- est optimiste et croit qu'un meilleur milieu scolaire est possible pour tous.

L'ÉDUCATION ANTI-HOMOPHOBIE, ANTI-BIPHOBIE et ANTI-TRANSPHOBIE RESSEMBLE À :

- des écoles où les élèves et les éducateurs dénoncent l'injustice et l'inégalité;
- des écoles qui font la promotion du respect de la diversité humaine, y compris les personnes de diverses orientations sexuelles, et identités et expressions de genre;
- des écoles où tous les membres de la communauté scolaire sont acceptés et peuvent vivre leur vie sans avoir peur ou honte;
- des salles de classe qui reconnaissent et respectent divers modèles familiaux;
- des salles de classe qui reconnaissent et présentent sous un jour favorable les vies des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, bispirituelles et transgenres dans tous les programmes d'études;
- des écoles où les jeunes peuvent prendre l'initiative et aborder les préoccupations qui leur importent, et des divisions scolaires informées capables de soutenir les efforts des écoles en ce sens.

PARLER D'HOMOPHOBIE, DE BIPHOBIE ET DE TRANSPHOBIE AUX ENFANTS

Les discussions sur des sujets comme l'homophobie, la transphobie et la biphobie avec des enfants et des jeunes leur fourniront des outils importants pour comprendre l'énorme influence de ces phobies en milieu scolaire et dans la société en général, et y résister. Les enfants y sont généralement confrontés dès l'école primaire, de sorte qu'il est important d'aborder ces questions (en fonction de leur âge), du plus jeune âge jusqu'à l'adolescence. Voici comment vous y prendre.

1) Utilisez un langage que votre enfant comprend

L'homophobie, la transphobie et la biphobie sont des phénomènes sociaux complexes que la plupart des gens ont de la difficulté à saisir. Il importe donc d'aborder ces questions en fonction de l'âge de l'enfant. Les principes fondamentaux sont relativement faciles à comprendre. Selon l'âge de l'enfant, utilisez des termes comme « méchanceté » avant « intimidation », « crainte » avant « phobie », etc.

2) Soyez prêt à écouter

Il y a fort à parier que votre enfant a déjà été témoin de comportements homophobes, transphobes ou biphobes. S'il n'aborde pas le sujet directement, demandez-lui, par exemple, de parler d'une activité à laquelle il a participé à l'école ou dans un groupe communautaire. Peu importe le contexte, prenez le temps de l'écouter attentivement et tentez d'établir des liens à partir d'exemples qu'il fournit. Cela lui permettra d'associer ces concepts à des expériences vécues.

3) Utilisez des médias pertinents

De nombreux livres, films et sites Web présentent des exemples d'identités LGBTQ et d'homophobie et, dans une moindre mesure, de transphobie et de biphobie. Ces médias peuvent servir à alimenter la conversation car ils fournissent des points de référence concrets propices à un examen approfondi. Le site *MonAGH.ca* d'Égale contient



de l'information sur le type de matériel disponible ainsi que des listes de livres et des renseignements sur d'autres médias fournis par divers organismes. Le site Web Rainbow Books peut également s'avérer utile (<http://glbtrt.ala.org/rainbowbooks/>). [En anglais]

4) Évitez de trop simplifier

S'il importe d'utiliser un langage approprié à l'âge, il faut aussi être réaliste. Il est facile de décrire le monde en noir et blanc, où les homophobes, les transphobes et biphobes sont « méchants », et les autres, « bons » ou d'innocentes victimes. L'intimidation dans la cour d'école est bien plus complexe que cela. Décrivez l'homophobie comme un comportement plutôt qu'une façon d'être ou un trait de personnalité. On peut présenter ces phobies comme des comportements qui font de nombreuses victimes, y compris les agresseurs. Au bout du compte, la majorité d'entre nous ont, à un moment donné, prononcé des paroles ou posé des gestes à caractère homophobe, transphobe ou biphobe, et il incombe à tous et chacun d'apprendre à aborder ces problèmes.

5) Personnalisez votre démarche

Il peut s'avérer très utile de personnaliser la conversation en incluant une personne LGBTQ proche de la famille. Si aucun membre de la famille immédiate n'est ouvertement LGBTQ, pourquoi ne pas personnaliser la conversation en invitant un membre de la famille élargie ou un ami? De cette manière, les enfants et les jeunes seront bien plus susceptibles de comprendre le caractère humain des arguments et les effets réels de l'homophobie, de la transphobie et de la biphobie.

6) Établissez un réseau de soutien efficace

S'il est opportun de fournir aux enfants et aux jeunes des outils pour combattre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, cela ne suffit pas. Premièrement, assurez-vous que l'enfant sait que ce n'est pas la seule conversation que vous aurez avec lui et qu'il peut se confier à vous ou à un membre de la famille désigné pour aborder ces questions ultérieurement. En outre, faites un suivi à l'école pour savoir ce que le personnel pense de l'intimidation des personnes LGBTQ. Consultez d'autres sections du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* pour savoir comment aborder les enseignants et la direction à ce sujet. Finalement, en parlant à d'autres parents/tuteurs de la communauté scolaire et à leurs enfants, vous augmenterez vos chances de ne pas être la seule famille du quartier à lutter contre ces phobies et à travailler pour une éducation sûre et inclusive.

Pour vous familiariser avec les termes et les concepts fréquemment employés pour parler d'homophobie, de transphobie, de biphobie ainsi que des nombreuses communautés LGBTQ partout dans le monde, consultez la section Termes et concepts de la présente trousse.



APPUYER UN ENFANT DÉSIREUX DE CRÉER UNE AGH OU UN AUTRE GROUPE D'ESPACE SÛR DIRIGÉ PAR LES ÉLÈVES

Les alliances gai-hétéro (AGH) ou autres groupes sûrs d'initiative étudiante peuvent contribuer grandement à la culture d'une école en sensibilisant aux problèmes de l'homophobie, de la transphobie, de la biphobie, de l'hétéronormativité et de la cisnormativité, et en fournissant aux élèves un espace sûr et accueillant à l'école. Elles peuvent aussi constituer une forme indirecte de reconnaissance de l'engagement de la direction, de la commission scolaire et du corps étudiant envers des lieux ouverts aux personnes LGBTQ. Tout élève, quelle que soit son orientation sexuelle ou identité ou expression du genre, peut créer une AGH et contribuer à un milieu scolaire sûr. Comme parent ou tuteur, vous pouvez aider votre enfant et d'autres élèves de bien des manières à mettre sur pied une AGH ou un autre groupe d'espace sûr dirigée par les élèves. Voici quelques conseils.



- **Parlez à votre enfant**

L'AGH ou tout groupe d'espace sûr dirigée par les élèves est avant tout un club pour les élèves, et il est important que sa création soit l'œuvre d'élèves. Parlez à votre enfant et à des parents/tuteurs ouverts aux LGBTQ et à leurs enfants pour connaître le climat qui prévaut à l'école. Y a-t-il déjà eu une AGH ou un groupe similaire dans le passé? A-t-on déjà tenté d'en démarrer un? Les élèves seraient-ils intéressés à en faire partie s'il y en avait un? Un groupe d'élèves est-il prêt à en créer un maintenant? Il n'est pas nécessaire que vos interventions dépendent des réponses à ces questions, mais il est bon d'établir et de maintenir un réseau d'élèves et de familles de l'école qui appuient le projet. Les élèves trouveront plus de renseignements au sujet de la mise sur pied d'un groupe à la section sur les AGH du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*.

- **Encouragez vos enfants alliés**

Si vos enfants sont intéressés à devenir des alliés, appuyez leurs efforts en les encourageant à se familiariser avec les divers enjeux, à parler à des amis et à des familles LGBTQ, et à réfléchir à des moyens d'action comme la mise sur pied ou le soutien d'une AGH.

- **Parlez au personnel scolaire**

Entamez une conversation informelle avec les enseignants de votre enfant qui, selon vous, pourraient être solidaires. Y a-t-il ou y a-t-il déjà eu un club qui s'intéresse aux réalités LGBTQ? Y a-t-il un « champion » facilement identifiable parmi le personnel, une personne susceptible d'aider les élèves à démarrer une AGH ou qui ferait un excellent conseiller? Les élèves connaissent-ils cette personne? Pourquoi ne pas aider votre enfant à organiser une rencontre entre des élèves intéressés et ce membre du personnel? Vous trouverez des renseignements et des suggestions à *Parents en tant que partenaires : collaborer avec les éducateurs et les autorités scolaires* à la fin de la présente section.

- **Établissez des contacts locaux**

Des douzaines d'écoles manitobaines possèdent déjà une AGH. Aidez votre enfant à déterminer si une autre école de la région possède une AGH **ou un groupe d'initiative étudiante qui s'intéresse notamment aux réalités LGBTQ.** Pourquoi ne pas participer à l'organisation d'une rencontre entre les élèves intéressés de votre communauté scolaire et le conseiller ou la direction de cette école? Encouragez les élèves à profiter de l'occasion pour parler des stratégies, des luttes et des réussites avec des AHG locales. Le site Web MonAGH.ca d'Égale Canada contient une liste des AGH en activité partout au Canada. Le Rainbow Resource Centre de Winnipeg appuie les AGH et tient à jour la liste des AGH du Manitoba.

- **Renseignez-vous**

*Que savez-vous de la position de votre école sur l'inclusion des personnes LGBTQ? De l'intimidation qui cible les personnes LGBTQ? Les élèves de votre communauté scolaire ont-ils accès à cette information? Aidez votre enfant à faire cette recherche et fournissez l'information recueillie aux élèves de son école intéressés à créer une AGH ou un groupe d'espace sûr dirigée par les élèves. Certaines directions d'école estiment qu'une AGH n'est pas nécessaire. Pour obtenir les statistiques les plus récentes sur l'intimidation et le harcèlement des personnes LGBTQ au Canada, consultez le rapport d'Égale Canada *Chaque classe dans chaque école*. Pour consulter des documents à l'appui des AGH provenant de l'école de votre enfant, consultez le site Web de l'établissement et de la division scolaire et repérez les politiques, codes de conduite et autres documents officiels ayant trait à l'équité, à la diversité et à l'éducation inclusive. Vous trouverez des exemples de politiques d'éducation inclusive à la section Politiques des divisions scolaires.*

- **Soyez prêt à aider**

Il se peut que des membres du personnel de l'école désirent apporter leur soutien, mais qu'ils ne sachent pas comment s'y prendre. À cette fin, fournissez à votre enfant ou à des élèves intéressés des ressources à présenter à ces membres au sujet des AGH et des groupes sûrs d'initiative étudiante à l'école. Pour commencer, vous trouverez une foule de ressources utiles dans *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*. Le guide inclut des sections distinctes destinées aux conseillers en orientation, aux administrateurs et aux éducateurs, pour faciliter la personnalisation de l'information. Le site Web d'Égale *MonAGH.ca* contient d'autres renseignements utiles.

- **Vie privée, confidentialité et risques**

Avant d'entreprendre cette démarche, parlez à votre enfant et à votre famille pour déterminer les limites et les attentes de chacun. Il importe de ne pas exposer (c.-à-d. sortir du placard) involontairement qui que ce soit durant le processus de création d'une AGH ou d'un groupe d'espace sûr dirigée par les élèves. Examinez également de quelle manière vos actions risquent d'affecter vos relations avec d'autres familles à l'école. L'intimidation risque-t-elle de devenir un problème, et que ferez-vous le cas échéant? L'intimidation peut concerner deux élèves, deux parents/tuteurs, ou deux familles. Évaluez les conséquences possibles, y compris les risques, et agissez en conséquence.

- **Trouvez un réseau de soutien**

Si votre enfant désire mettre sur pied une AGH à l'école, renseignez-vous sur l'existence de réseaux de soutien des personnes LGBTQ. Il arrive que le processus crée un stress et il est préférable de trouver des moyens pour que votre enfant et vous puissiez le soulager. Parlez-en à votre enfant, en sachant qu'il existe une limite entre l'aide que vous pouvez lui fournir et le fardeau que vous risquez de lui imposer en l'accablant du vôtre. Obtenez du soutien pour vous-même en parlant à des amis, à des alliés ou à d'autres familles LGBTQ, ou en vous adressant à des organismes LGBTQ locaux. La section Ressources pour les LGBTQ du document *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* contient une liste utile d'organismes locaux et nationaux.



APPUYER SON ENFANT QUI « SORT DU PLACARD »

Sortie du placard

- La « sortie du placard » désigne le processus par lequel une personne LGBTQ reconnaît son orientation non hétérosexuelle et l'intègre à sa vie privée et sociale.
- Dévoilement de son orientation ou identité à autrui.

Source : section Termes et concepts du présent document *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*.

La sortie du placard est un processus difficile, peu importe l'âge. Cela dit, les jeunes en particulier peuvent éprouver d'énormes difficultés étant donné les pressions sociales qui pèsent sur eux à l'école, à la maison et dans la société. Il arrive souvent que les membres de la famille rencontrent divers problèmes lorsque leur enfant ou un proche se reconnaît ouvertement lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer ou en questionnement (LGBQ), ou déclare appartenir à une autre identité comprise dans le spectre. Il existe de nombreuses ressources sur le sujet.

- **Rainbow Resource Centre.** Situé à Winnipeg, le centre offre des services de counseling et autres formes de soutien aux parents, aux familles et aux amis de membres des communautés LGBTQ qui ont besoin d'information et de soutien afin de favoriser des relations solidaires avec leurs proches LGBTQ.
- **Sexuality Education Resource Centre in Brandon.** Le centre de ressources en matière d'éducation sexuelle dessert les régions de Brandon et de Prairie Mountain du Manitoba. Il fournit un soutien aux personnes qui désirent obtenir de l'information sur la sexualité et les réalités LGBTQ, ainsi que d'autres ressources sur la santé sexuelle. Le centre participe à de nombreuses activités communautaires liées à la santé sexuelle dans le but d'informer la population de ses services et mesures de soutien. [En anglais]

- **When sons and daughters come out [Quand nos fils et nos filles sortent du placard]** – PFLAG Canada. Ce guide est un outil de base pour les parents dont l'enfant vient de sortir du placard et se reconnaît LGBTQ (www.pflag.ca). [En anglais]
- **Questions & Answers for Parents and Family Members of Gay and Lesbian Youth** – [Foire aux questions pour les parents et membres de la famille de jeunes gais et lesbiennes] – Commission scolaire de Vancouver. Guide condensé qui répond à des questions que se posent souvent les parents après la sortie du placard de leur enfant. Voir <http://pflagcanada.ca/en/foreign-language-e.html>. [En anglais]
- **MyGSA.ca Book section.** On y trouve une liste exhaustive de ressources destinées aux parents/ tuteurs, dont certaines portent sur la sortie du placard. [En anglais].

Obtenir du soutien au sein de la communauté scolaire

Nombre de parents/tuteurs de jeunes se reconnaissant LGBTQ se soucient de la sécurité et du bien-être de leurs enfants, car la discrimination et la violence contre les personnes LGBTQ sont de graves problèmes au Canada et dans le monde entier. Ces préoccupations proviennent en partie du désir de fournir un milieu scolaire sûr et inclusif. Les parents peuvent travailler en ce sens de bien des manières.

- **Engagez le dialogue avec votre enfant**

Le moyen possiblement le plus efficace de faciliter la sortie du placard de votre enfant consiste à rester ouvert au dialogue avec lui. Il se peut que votre enfant préfère ne pas parler constamment de son identité (vous non plus d'ailleurs), mais il importe de lui indiquer qu'il peut compter sur votre soutien et votre amour. Surtout, encouragez-le à vous demander du soutien s'il ne se sent pas en sécurité ou qu'il a le sentiment qu'on lui manque de respect à l'école ou ailleurs. Soyez disposé à en discuter!

- **Engagez le dialogue avec la communauté scolaire**

Collaborez avec les enseignants et la direction de l'école de votre enfant pour faire en sorte que la communauté scolaire soit sûre et ouverte à tous. Y a-t-il à l'école ou à la division scolaire un responsable de l'équité ou une personne chargée de l'éducation inclusive? Si oui, adressez-vous à cette personne pour obtenir plus de soutien ou de ressources. Assurez-vous qu'il y a au moins un adulte à l'école à qui votre enfant peut se confier.

- **Engagez le dialogue avec d'autres parents/tuteurs**

D'autres parents ou tuteurs de la communauté scolaire peuvent devenir d'importants alliés pour vous aider à connaître les besoins d'un enfant LGBTQ et à créer une communauté scolaire sûre et inclusive. N'hésitez pas à contacter d'autres parents/tuteurs dont l'enfant se reconnaît ouvertement LGBTQ. Ils pourront vous parler des processus émotionnels et devenir de précieux interlocuteurs pour aborder des questions que vous ne voulez pas nécessairement aborder avec votre enfant. Des groupes comme PFLAG peuvent aussi être une importante source de soutien dans votre région.

- **Engagez le dialogue avec les communautés LGBTQ locales**

Renseignez-vous sur les organismes LGBTQ et les fournisseurs de services comme les groupes communautaires et les organismes de santé. Si vous ne trouvez pas de ressources qui s'adressent expressément aux parents/tuteurs de jeunes LGBTQ, il y en a peut-être d'autres qui répondront à vos questions ou à vos préoccupations. Vous pouvez aussi travailler bénévolement pour un organisme local comme un groupe de la fierté LGBTQ, ce qui indiquera que vous appuyez votre enfant. Vous aurez ainsi l'occasion de rencontrer d'autres parents et membres de la communauté LGBTQ. La section Ressources du document *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* contient une liste des ressources locales.



ÊTRE UN ALLIÉ : DEVENIR UN PARENT/TUTEUR ALLIÉ DE L'ÉCOLE DE VOTRE ENFANT

Allié : personne solidaire de la communauté LGBTQ, qui croit au droit à la dignité et au respect de tous et qui est disposée à défendre ce droit.

– Source : Vancouver District School Board's Policy ACB [En anglais]

« Personne n'est LGBTQ dans ma famille. Comment puis-je être utile? »

Les parents et tuteurs alliés d'enfants non LGBTQ ne sont généralement pas soumis aux mêmes stéréotypes accablants que les parents ou tuteurs LGBTQ, ou les parents ou tuteurs d'enfants LGBTQ (p. ex., mythes du recrutement, pédophilie, « programme gai », etc.). Cela signifie qu'ils peuvent jouer un rôle crucial dans la création d'écoles sûres et inclusives.

S'il importe de lutter contre les stéréotypes, il faut aussi comprendre et saisir cette occasion exceptionnelle offerte aux alliés qui n'ont pas d'enfants ou de membres de la famille LGBTQ de faire la promotion d'écoles sûres et inclusives. Voici quelques conseils pour aider les personnes non LGBTQ à jouer un rôle déterminant.

1) Parlez à votre enfant d'inclusion des LGBTQ

La plus grande influence que vous exercerez sur l'école, et de loin, passe par votre enfant – ses convictions, ses actions et ses paroles – qu'il tient principalement de vous. Dans cette optique, examinez la façon dont les thèmes LGBTQ sont abordés dans votre famille. Vous arrive-t-il de parler des LGBTQ? Des membres de votre famille sont-ils LGBTQ? Sont-ils des membres à part entière de la famille? Abordez-vous la question du langage homophobe omniprésent dans les conversations des cours d'école (p. ex., « t'gai », « fif », « gouine », « travelo », etc.)? Vous efforcez-vous d'inclure **des commentaires favorables à l'endroit des personnes LGBTQ**

dans les conversations familiales? La section Modèles du document *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* contient des exemples de modèles LGBTQ locaux et nationaux. Être allié, ça commence chez soi.

2) **Faites de votre domicile un espace sécuritaire**

On ne le dira jamais assez : être allié, ça commence chez soi. Établissez des limites pour que chaque membre de la famille sache que l'homophobie, la transphobie et la biphobie sont inacceptables chez vous. Ces règles doivent s'appliquer à tout le monde et ne vous gênez pas pour rappeler poliment à l'ordre les invités et les amis en cas de faux pas (cela arrive tout le monde!). Les espaces sécuritaires ont besoin d'entretien; ces sujets reviennent constamment sur le tapis et amènent votre famille à réfléchir aux nombreux visages de l'homophobie, de la transphobie et de la biphobie. Au bout du compte, c'est une question de solidarité et il faut être disposé à répondre aux comportements de tous à la maison.

3) **Appuyez l'inclusion à l'école**

Consultez la section Questions sur le climat à l'école qui se trouve sur le site *MonAGH.ca* pour déterminer dans quelle mesure votre école est ouverte aux réalités LGBTQ. Demandez vous : « Si mon enfant ou moi étai LGBTQ, nous sentirions-nous inclus? » Par exemple, l'école permet-elle aux parents de même sexe/genre de s'inscrire comme « parents ou tuteurs », ou faut-il inscrire une « mère » et un « père » sur les formulaires? Y a-t-il des toilettes « neutres » à l'école? Les jeunes transgenres ont-ils accès à des ressources? La bibliothèque compte-t-elle des ouvrages à thématique LGBTQ? Trouve-t-on des LGBTQ célèbres dans le matériel de cours? Les identités LGBTQ sont-elles présentes dans le matériel didactique sur la santé? L'école compte-t-elle une alliance gai-hétéro (AGH) ou un groupe d'espace sûr dirigée par les élèves?

4) Tenez bon

Le rôle de l'allié n'est pas défini avec précision. Il exige parfois beaucoup d'énergie et de dévouement (p. ex., pour aider votre enfant à créer un groupe d'espace sûr dirigée par les élèves comme une AGH ou réclamer une politique qui tient compte des personnes LGBTQ), et il comprend de petits détails tout aussi importants comme les mots d'encouragement quotidiens à l'appui des familles LGBTQ et d'autres alliés. Un des arguments les plus souvent invoqués contre l'inclusion des personnes LGBTQ est « qu'il n'y a pas d'élèves, de parents ou de membres du personnel LGBTQ à notre école ». Cet argument se fonde sur l'idée que toutes les personnes LGBTQ sont sorties du placard et visibles, ce qui n'est pas le cas. Il se peut en effet que certaines personnes LGBTQ utilisent les installations, y enseignent ou les fréquentent, mais qu'elles ne se sentent pas à l'aise d'afficher leur identité. Ne vous découragez surtout pas si vous, parent non LGBTQ d'enfants non LGBTQ, êtes le seul à accomplir ce travail. Qui que vous soyez, il faut que le travail d'un allié se fasse!

5) Adressez-vous à un réseau de soutien

Avant de prendre une part active comme allié, commencez par établir un réseau de soutien, quel qu'il soit. Il se peut que d'autres familles alliées ou LGBTQ de votre école soient intéressées à faire de l'école un lieu sûr et inclusif. Parlez à des amis ou à des parents/ tuteurs solidaires, ou à des conseillers d'AGH d'autres communautés scolaires.



ÉTABLIR DES LIENS AVEC DES FAMILLES LGBTQ ET DES ALLIÉS LOCAUX

Nous espérons que ces conseils vous aideront à établir un contact avec un réseau de familles LGBTQ et d’alliés solidaires de votre collectivité, et vous fourniront l’occasion, à vous, à vos enfants ainsi qu’à tous les élèves de trouver du soutien, à l’école et à l’extérieur de celle-ci. Toutes ces suggestions comportent des risques, que vous prendrez en fonction de votre connaissance des idées et des comportements qui prévalent au sein de votre collectivité concernant les identités LGBTQ. Soyez prêt à faire face aux réactions éventuelles au coming out ou à l’intention de devenir un allié d’un membre de votre famille. Sécurité d’abord!

1) **Soyez à l’écoute**

Le premier pas à faire pour rencontrer des familles LGBTQ et des alliés consiste à parler à des personnes de votre communauté scolaire. Sachez reconnaître les allusions, subtiles et explicites, à des membres de la famille ou des partenaires LGBTQ. Par exemple, il se pourrait que votre enfant parle d’un élève qui a deux pères, qui remet en question les normes du genre ou dont la famille est solidaire. Vous serez étonné des révélations que peut susciter une conversation informelle.

2) **Établissez un contact avec le personnel scolaire**

Si votre famille est LGBTQ et a décidé de s’identifier comme telle à l’école ou de devenir un allié, indiquez au personnel enseignant et administratif que la sécurité et l’inclusion des élèves et des familles LGBTQ vous tiennent à cœur.

3) **Établissez un contact avec les communautés LGBTQ locales**

Si vous habitez une grande ville et que votre famille ou un de vos enfants est LGBTQ, il se peut qu’il existe déjà un groupe de parents LGBTQ ou de soutien. Si non, recourez à des méthodes informelles et tâchez de repérer des ligues sportives, des groupes d’activité ou des cours ouverts aux personnes LGBTQ. La participation à des activités communautaires est souvent un excellent moyen de rencontrer d’autres personnes ou familles

LGBTQ. Si votre famille ou vous êtes un allié, renseignez-vous auprès d'organismes locaux sur les services offerts. PFLAG (parents et amis de lesbiennes et de gais) a des sections à Brandon et à Winnipeg, et cette dernière compte un groupe PFFOTI (parents, amis et familles de personnes transgenres). Vous trouverez de l'information au sujet de ces groupes à la section Ressources du présent document *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*.

4) Établissez des contacts sur le Web

Parcourez le Web pour repérer des sites LGBTQ locaux où vous trouverez possiblement d'autres familles LGBTQ de votre région. La section Ressources LGBTQ du présent document *Des écoles sûres et accueillantes - Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* contient une liste d'organismes locaux et nationaux, qui peut s'avérer très utile. Facebook et Twitter constituent aussi d'excellentes ressources pour repérer des alliés de votre collectivité. Comme tout ce qui concerne Internet, soyez prudent!

5) Songez à mettre sur pied un group à l'extérieur de l'école

Même un petit nombre de membres de familles LGBTQ et d'alliés bien organisés peuvent exercer une influence positive à l'école. Après avoir repéré d'autres personnes désireuses de travailler avec le personnel et les élèves à faire de l'école un lieu plus sûr et plus inclusif, pourquoi ne pas créer un petit groupe? Les groupes sont des outils précieux car ils servent à mieux organiser les efforts visant à rendre l'école plus sécuritaire, à accroître la visibilité de l'inclusivité des personnes LGBTQ à l'école et à augmenter les chances d'établir un contact avec d'autres familles LGBTQ. Le groupe sera formel ou informel, selon votre préférence.



PARENTS/TUTEURS EN TANT QUE PARTENAIRES : COLLABORER AVEC LES ÉDUCATEURS ET LES AUTORITÉS SCOLAIRES

La collaboration entre les parents/tuteurs, les commissaires, les cadres supérieurs, les directions et le personnel des écoles peut mener à la création d'écoles accueillantes, respectueuses, inclusives et, au bout du compte, sûres pour tous les élèves.

La collaboration avec d'autres partenaires en vue de renforcer les écoles locales et régionales peut demander beaucoup d'effort, mais le jeu en vaut la chandelle. La présente section contient des renseignements et des suggestions pour les parents/tuteurs désireux de collaborer avec les autorités et le personnel scolaires locaux dans le but de créer des écoles sûres, accueillantes et inclusives. L'information concerne des initiatives générales en matière de diversité et d'écoles sûres ainsi que des politiques ouvertes aux LGBTQ, à l'échelle de la division scolaire et de l'école.

Politiques et initiatives en matière de respect de la diversité humaine et d'écoles sûres

Par suite des modifications apportées en 2013 à la Loi sur les écoles publiques du Manitoba, les divisions scolaires sont tenues d'élaborer et d'appliquer des politiques de respect de la diversité humaine. En outre, les écoles doivent se doter d'une charte de la sécurité et d'un code de conduite. Les parents/tuteurs peuvent jouer un rôle important dans l'élaboration et l'application de ces politiques.

Voici quelques points à considérer pour influencer l'adoption de telles mesures.

- **Renseignez-vous**

Il est important de connaître les politiques en vigueur. Consultez le site Web de la commission ou de la division scolaire à cette fin. Vous pouvez aussi téléphoner et demander des renseignements sur les politiques relatives à l'équité, à l'éducation inclusive, à la discrimination, sur

les codes de conduite et autres sujets connexes. Le site Web d'Éducation et d'enseignement supérieur du Manitoba sur les écoles sûres et accueillantes contient de l'information sur les politiques ainsi que de la documentation (http://www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/index.html).

Pour avoir une idée des politiques élaborées par les divisions scolaires du Manitoba, consultez la section sur les AGH du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*. La section sur les politiques des commissions scolaires qui se trouve sur le site Web d'Égale MonAGH.ca contient d'autres exemples de politiques scolaires tenues pour exhaustives (<http://www.mygsa.ca/setting-gsa/school-board-policies>) [En anglais]. Ces politiques sont exhaustives parce qu'elles abordent la sécurité et l'acceptation des élèves sous divers angles et qu'elles mentionnent explicitement l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre. Vous pouvez les comparer avec les politiques de votre division scolaire. Cela vous permettra de déterminer ce que contiennent ces dernières et ce qu'il faudrait améliorer.

Après vous être documenté, précisez et consignez vos idées sur des modifications éventuelles et vos priorités.

- **Engagez-vous**

Les divisions scolaires fournissent souvent aux parents/tuteurs des occasions de participer aux processus d'élaboration de politiques et de prise de décisions sous forme de représentations auprès de la commission scolaire, de propositions écrites, de groupes consultatifs ou de discussion et de consultations publiques. Communiquez avec la division scolaire pour obtenir de l'information sur les prochaines séances de consultation et les possibilités de participation.

L'élaboration ou la mise à jour de politiques n'est jamais facile de sorte qu'il est important de travailler avec un réseau d'alliés et de parents/tuteurs intéressés au sein de la division scolaire. N'hésitez pas à communiquer avec

d'autres parents/tuteurs et familles solidaires de l'école, ou avec des groupes régionaux et d'autres organismes LGBTQ et fournisseurs de services, qui peuvent vous renseigner sur l'existence d'autres réseaux de parents/tuteurs avec qui tisser des liens. Les associations d'enseignants locales et régionales peuvent également vous adresser à des éducateurs qui appuient vos efforts. N'hésitez pas non plus à vous adresser aux commissaires pour leur faire part de vos préoccupations et obtenir leur appui.

Collaborer avec les administrateurs et les enseignants

Les administrateurs scolaires et les enseignants jouent un rôle vital pour la santé et la sécurité des enfants et des jeunes. Ils sont chargés de maintenir et d'améliorer les systèmes en place pour que la communauté scolaire soit un milieu sûr et productif pour les élèves, les enseignants et les parents/tuteurs.

Il importe de fournir aux éducateurs les outils et les connaissances nécessaires pour que tous les élèves (y compris les élèves LGBTQ) s'épanouissent dans un milieu d'apprentissage sûr et inclusif, qui favorise la réalisation de leurs objectifs et leur bien-être.

Voici quelques suggestions pour engager le dialogue avec la direction de votre école et les enseignants de votre enfant au sujet des écoles sûres et accueillantes ainsi que de la sécurité et de l'inclusion des personnes LGBTQ.

- **Renseignez-vous**

Avant de rencontrer l'administrateur ou l'enseignant, renseignez-vous sur les politiques en vigueur à l'école relativement à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ou, d'une manière plus générale, à l'éducation inclusive. Ces identités sont-elles protégées explicitement dans le code de conduite? L'école s'acquitte-t-elle bien de sa tâche? Si vous ne trouvez rien, demandez à l'administrateur ou à l'enseignant au moment de votre entretien s'il existe des mesures pour

créer un milieu sûr, inclusif et accueillant, notamment pour les élèves LGBTQ et leurs familles. Au Manitoba, chaque division scolaire est tenue de se doter d'une politique de respect de la diversité humaine et d'une charte de la sécurité, et les gestes posés par l'école doivent en tenir compte.

- **Communiquez avec les enseignants de votre enfant**

Autant que possible, maintenez un dialogue et forgez une relation positive avec les enseignants de votre enfant, afin d'appuyer les réalisations et le bien-être de celui-ci et d'autres élèves. Comme parent/tuteur LGBTQ ou allié, vous n'êtes pas toujours obligé d'aborder directement les réalités LGBTQ. Adoptez plutôt une approche nuancée en parlant de la composition des familles diversifiées, des rôles liés au genre et de l'inclusion en général. Les allusions aux partenaires de même sexe/genre ou à des activités non conformistes ou queer sont d'excellents moyens de rappeler aux enseignants l'étendue et la diversité des communautés LGBTQ à l'extérieur de l'école.

- **Précisez vos objectifs**

Avant de rencontrer l'administrateur, sachez précisément ce que vous désirez aborder et les résultats escomptés. S'agit-il d'améliorer la politique et le code de conduite de l'école, d'aider des élèves à créer une AGH ou un groupe d'espace sûr dirigée par les élèves, d'avoir une meilleure représentation des thèmes LGBTQ à l'école, ou autre chose? Faites part de vos objectifs au début de l'entretien.

Avant de rencontrer l'enseignant de votre enfant, sachez précisément ce que vous désirez tirer de l'entretien. S'agit-il d'aborder un incident en particulier, d'obtenir plus de ressources qui incluent les personnes LGBTQ, de créer des classes plus positives et plus accueillantes ou d'obtenir des conseils sur la façon d'appuyer votre enfant qui désire mettre sur pied une AGH ou un groupe sûr d'initiative étudiante?

- **Soyez prêt à vous engager**

Il est toujours utile de se préparer avant de rencontrer la direction de l'école, ou un enseignant, en apportant des ressources et des exemples liés à la discussion. Ainsi, si vous prévoyez aborder avec la direction le soutien de votre enfant et d'autres élèves qui désirent former une AGH ou un groupe sûr d'initiative étudiante, apportez de la documentation sur l'organisation de tels groupes et sur les clés de leur succès. Invitez votre interlocuteur à consulter les renseignements de la section Administrateurs du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba*.

De même, les enseignants de votre enfant ne manqueront pas d'apprécier les suggestions et ressources que vous leur soumettrez, notamment sur l'inclusion des réalités LGBTQ en classe. La section Éducateurs du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* contient des exemples de récits et de films qui incluent les réalités LGBTQ et qui sont adaptés à l'âge des élèves.

- **Prenez des notes**

Prenez des notes sur vos entretiens avec la direction et les enseignants, et consignez les dates. Si la direction, un enseignant ou vous prenez un engagement, consignez-en les détails pour faire un suivi ultérieur. Si vous comptez faire une demande officielle à la direction ou à un enseignant, envoyez une lettre ou un courriel détaillé à ce sujet. Il peut être utile de fixer un rendez-vous pour discuter des progrès ou des changements observés. Consignez également les efforts qui ont été déployés, au cas où vous n'observez pas d'amélioration.

- **Protéger la confidentialité et la vie privée**

Durant votre conversation avec la direction ou un enseignant, il est important de protéger vos droits et ceux d'autres familles à la confidentialité et à la vie privée. Si vous êtes un parent LGBTQ ou le parent d'un enfant LGBTQ, mesurez au préalable les répercussions possibles de la conversation. Y a-t-il un risque que l'entretien dévoile involontairement l'orientation sexuelle d'un membre de votre famille ou d'une autre personne? Votre enfant ou un autre jeune risque-t-il d'être (plus) intimidé par suite de votre intervention? Demandez-vous à la direction ou à l'enseignant de taire certains points de l'entretien ou d'informer toute l'école? Prenez le temps d'évaluer les risques et définissez vos limites, puis organisez-vous en conséquence.

- **Trouvez un réseau de soutien**

Il est important que vous vous sentiez appuyé dans vos démarches auprès de l'école de votre enfant. Si vous êtes un allié ou un parent LGBTQ, connaissez-vous d'autres familles LGBTQ, alliés ou groupes dans votre communauté? Pourquoi ne pas communiquer avec eux pour discuter et obtenir leur appui? Tentez de savoir si d'autres ont approché la direction au sujet de l'inclusion des LGBTQ, et de connaître l'issue de la conversation. Demandez-vous si vous vous présenterez seul ou accompagné d'un partenaire ou d'un ami solidaire.

La section Ressources du document *Des écoles sûres et accueillantes – Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba* contient une liste d'alliés potentiels au Manitoba. Égale Canada (monagh@egale.ca) et d'autres organisations peuvent aussi vous aider.



« Chaque parent comprend l'impact que l'intimidation peut avoir sur ses enfants et sur leur capacité à apprendre. »

– Nancy Allan

**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.**

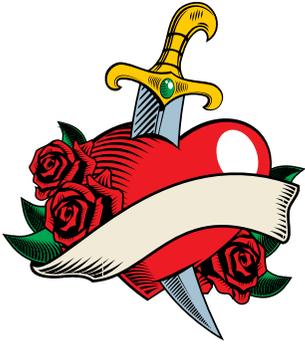


© 2014 Manitoba Education, Citizenship and Youth Services
www.manitoba.ca



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

TERMES ET CONCEPTS



di  **ersité =**
possibilité



TERMES ET CONCEPTS



Pour accéder au glossaire ou y ajouter des éléments, allez à <http://mygsa.ca/content/terms-concepts> [En anglais]

Termes et concepts

Acceptation	Boom Bye Bye inna Batty Bwoy
Accommodement religieux	Head
Adaptation	Bugger Man
AGH	Butch
Alliance gai-hétéro (ou AGH, parfois club des droits de la personne ou club de la diversité)	Camp
Allié	Capacitisme
Amour pour les personnes du même genre	Caractéristiques protégées
Androgynie	Caractéristiques sexuelles primaires
Antiraciste	Caractéristiques sexuelles secondaires
Antisémitisme	Chi Chi Gal
Asexuel	Chi Chi Man
	Cisgenre
Barrière; obstacle	Cisnormativité
Batty Fuckler	Cissexisme
Batty Man / Batty Bwoy	Code des droits de la personne du Manitoba
BGLTT	Colonialisme
Bi	Colonisation
Binarité homme/femme ou masculin/féminin, binarité de genre	Conformité de genre
Biphobie	Crime haineux
Bisexuel / bisexualité	Croyance
Bispirituel	Cyberintimidation
Boogaman	

Dans le placard	Femme
Discrimination	Femme trans
Discrimination systémique	Fierté
Diversité	Fif (ou fifi)
Drag queen / drag king	Fluidité du genre
Drapeau arc-en-ciel	Freaky Man
Droits de la personne	
Dysphorie de genre	Gai
Dysphorie sexuelle	Gendérisme
	GLBTQ
Éducation antidiscriminatoire	Gonades
Éducation antiraciste	Gouine
Éducation inclusive	Groupe dominant
Éducation multiculturelle	Groupe minoritaire
Égalité	Groupe racialisé (ou racisé)
En questionnement	
Équité	Haine
Espace positif pour les personnes LGBTQ	Harcèlement
Espace sécuritaire / sûr	Hétéro
Ethnicité	Hétéronormativité
Expression de genre	Hétérophobie
	Hétérosexisme
Fassy Hole / Fassie	Hétérosexisme et homophobie
Féminin	Hétérosexuel / hétérosexualité
	Hijira

Homme trans	Lesbienne
Hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes (HARSAH)	LGBT / GLBT
Homophobie	LGBTQ
Homosexuel / homosexualité	Loi sur les Indiens
Identité	Mahu
Identité de genre perçue	Masculin
Impartialité	Métis
Incapacité, invalidité, handicap	Minorité invisible
Intergenre	Minorité sexuelle
Intersectionnalité	Minorité visible
Intersexe / intersexué	Misogynie
Intervention	Monosexisme
Intimidation	
Inuit	Neutre (sur le plan du genre)
Invisibilité	Non conforme (sur le plan du genre)
Islamophobie	
Isolement	Obligation d'adaptation
	Oppression
Justice	Orientation sexuelle
Justice sociale	Orientation sexuelle perçue
Kathoey	Pansexuel
Kothi / koti	Panthi / girya

Partialité (parti pris)
Passer pour
Personne dont on a révélé
l'orientation sexuelle sans son
consentement
Personne trans

Queer; allosexuel, altersexuel

Race
Racialisation
Racisme
Racisme contre les Noirs
Raciste
Réassignement sexuel chirurgical
Religion
Respect
Révélation de l'orientation
sexuelle d'une personne sans son
consentement
Rôle de genre

Sécurité
Sexe / genre
Sexe / sexe assigné
Sexe biologique

Sexe génétique
Sexe et genre
Sexisme
Sodomite
Sortir / sortie du placard
Stéréotype
Stéréotype lié au genre
Stonewall
Style de vie / mode de vie

Trans
Transgenre
Transition
Transphobie
Transsexuel
Travelo
Travesti
Travestis
Troisième genre / sexe

Uzeze (Kitesha)

Violence faite aux gays

Consultez la section Sources à la fin des Références.



ACCEPTATION

Affirmation et reconnaissance des personnes dont la race, la religion, la nationalité, les valeurs, les croyances, etc. sont différentes des siennes propres. (EESM)

L'acceptation va au-delà de la tolérance en ce sens qu'elle dénote une attitude positive et ouverte (EESM).

ADAPTATION

Rajustement apporté à des politiques, à des programmes, à des lignes directrices ou à des pratiques, y compris les modifications de l'environnement physique et de divers types de critères, dans le but de permettre à chacun d'avoir accès à la prestation des services en toute égalité et d'y prendre part, et de participer et de s'acquitter de son mieux des tâches confiées dans un cadre professionnel ou éducatif. Des mesures d'adaptation sont adoptées afin que nul ne soit défavorisé ou ne fasse l'objet de discrimination fondée sur l'un des motifs illicites de discrimination, tels qu'ils sont énoncés dans le *Code des droits de la personne du Manitoba*, ou sur d'autres motifs similaires. (Adapté du MEO)

ADAPTATION À DES FINS DE CROYANCES RELIGIEUSES

Le *Code des droits de la personne* du Manitoba interdit toute discrimination injustifiée fondée sur la religion dans le cadre de l'ensemble des activités protégées en vertu du Code, notamment au travail (art. 14) et quant à l'obtention de services (art. 13). Par conséquent, les commissions scolaires sont tenues de prévoir des aménagements raisonnables pour les élèves et les employés qui désirent observer les principes ou les pratiques de leur religion, mais aussi pour ceux qui désirent ne prendre part à aucune forme de pratique religieuse. (Voir Adaptation) (CDPM)

AGH Voir « Alliance gai-hétéro ».

**ALLIANCE GAI-
HÉTÉRO (AGH)**

Groupe officiel formé de personnes LGBTQ et hétérosexuelles qui défendent la dignité et les droits des personnes LGBTQ et qui favorisent le changement au sein

des établissements et des milieux d'enseignement. (AY)

L'acronyme AGH désigne « alliance gai-hétéro ». Bien que la fonction précise des clubs varie d'une école à l'autre, les AGH sont généralement des groupes étudiants interpellés par les réalités LGBTQ. Ils servent parfois de groupes de soutien des élèves LGBTQ, des alliés et des jeunes dont les parents ou autres membres de la famille sont LGBTQ. Nombre de ces groupes préfèrent s'appeler autrement parce que le mot « gai » n'est pas aussi inclusif qu'ils le voudraient. En effet, l'expression n'inclut pas nécessairement les lesbiennes, les bisexuels ou les personnes bispirituelles, ni l'identité ou l'expression de genre. On trouve toutefois l'acronyme « AGH » dans les trousseaux d'outils de l'équité et de l'éducation inclusive d'Égale Canada, et le site Web national d'Égale de l'éducation inclusive et des écoles sécuritaires pour les LGBTQ s'appelle *MonAGH.ca* parce que le terme s'entend de tout groupe scolaire inclusif qui s'intéresse aux réalités LGBTQ. Le point de vue est cependant intéressant et il ferait un excellent sujet de discussion dans les groupes de discussion de *MonAGH.ca*, à une réunion d'AGH ou en classe! (Extrait des trousseaux d'outils de l'équité et de l'éducation inclusive d'Égale Canada).

Les alliances gai-hétéro (AGH) sont des clubs étudiants officiels dont les membres sont LGBTQ et hétérosexuels; en général, deux enseignants agissent à titre de conseillers pédagogiques. Les élèves d'une école qui possède une AGH savent qu'ils peuvent compter sur au moins un ou deux adultes pour aborder les réalités LGBTQ. Le but de l'AGH est de fournir un espace



sécuritaire bien nécessaire où les élèves LGBTQ et leurs alliés collaborent pour rendre l'école plus accueillante envers les jeunes qui appartiennent à une minorité sexuelle. Certaines AGH s'appellent autrement – club des droits de la personne ou club de justice sociale – pour indiquer qu'ils accueillent des membres non LGBTQ (certains de ces clubs ne sont cependant pas des AGH et ne travaillent pas nécessairement à combattre l'homophobie). (Extrait du rapport de la phase I de la première enquête nationale d'Égale sur le climat à l'école – le rapport intégral se trouve à *MonAGH.ca*.) Voir aussi « Espace positif pour les LGBTQ ».

ALLIÉ Personne (généralement hétéro) solidaire de la communauté LGBTQ. Elle croit au droit de chacun à la dignité et au respect, et est disposée à défendre ce droit. Les alliés ne s'identifient pas aux groupes qu'ils défendent – p. ex. un hétérosexuel peut être l'allié des communautés LGBTQ, et une lesbienne, des communautés trans). (Égale Canada)

ANDROGYNIE Identité ou apparence masculine et féminine, ni masculine ni féminine, ou entre les deux; comportements liés à l'un ou l'autre sexe, ou aux deux. Le terme est considéré comme offensant pour nombre de personnes LGBTQ. Voir aussi « Troisième sexe » et « Bispirituel ». (AY)

ANTIRACISME

Terme général qui décrit une activité, un événement, une politique ou un organisme qui combat toute forme de racisme. (EESM)

ANTISÉMITISME

Hostilité ou haine latente ou manifeste à l'égard d'individus juifs ou du peuple juif (mais pas tous les peuples sémitiques) et donnant lieu à une discrimination sociale, économique, institutionnelle, religieuse, culturelle ou politique. L'antisémitisme s'est aussi manifesté par des actes individuels de violence physique, de vandalisme, de destruction organisée de collectivités tout entières et de génocide. (FCRR)



ASEXUEL

Personne qui n'éprouve aucune attirance sexuelle ou qui s'intéresse peu ou pas aux activités sexuelles. (Égale Canada)



BARRIÈRE
(obstacle)

Obstacle intentionnel ou non, flagrant ou caché, susceptible de nuire à la participation entière et active d'une personne à la société sur un pied

d'égalité. Exemples de barrières :

- (a) barrière physique;
- (b) barrière architecturale;
- (c) barrière à l'information ou aux communications;
- (d) barrière liée à des comportements;
- (e) barrière technologique;
- (f) barrière érigée ou perpétuée par la mise en œuvre d'une politique ou d'une pratique.

(Adapté du MEO)

BATTY FUCKER

Argot à connotation péjorative qui désigne un homosexuel; popularisé par certaine musique *dancehall* homophobe. (Égale Canada)

BATTY MAN/BATTY BWOY

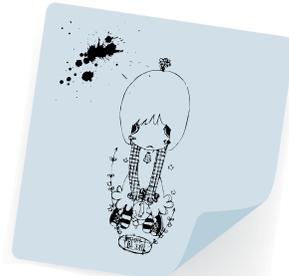
Argot à connotation péjorative qui désigne un homosexuel; popularisé par certaine musique *dancehall* homophobe. (Égale Canada)

BGLTT

Bisexuel, gai, lesbienne, transgenre et bispirituel. (FCEE)

BI

Abréviation de bisexuel. (AY)



BINARITÉ HOMME/FEMME OU MASCULIN/FÉMININ, BINARITÉ DE GENRE

Système où les personnes sont répartis en deux catégories seulement – homme ou femme, garçon ou fille. Selon ce système,

l'on s'attend à ce que les hommes et les femmes adoptent une apparence et des comportements différents les uns des autres. (SO)

Notion selon laquelle il n'existe que deux sexes (masculin et féminin) et deux genres (homme et femme), qu'ils forment des catégories opposées, discrètes et uniformes, et que le genre est déterminé par le sexe. (Égale Canada)

BIPHOBIE

Crainte ou haine de la bisexualité qui se manifeste souvent par l'injure, l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence. Quiconque est bisexuel (ou est présumé l'être) est une cible potentielle de biphobie. (Égale Canada)

BISEXUEL / BISEXUALITÉ

Personne qui éprouve une attirance émotionnelle et sexuelle pour les hommes et les femmes. (Égale Canada)

Personne attirée sexuellement par les hommes et les femmes. (EESM)

BISPIRITUEL

Le terme « bispirituel » est apparu en 1990, à la troisième conférence intertribale annuelle des gais et lesbiennes des Premières nations et des Amérindiens. Terme spirituel, il a été adopté à l'époque par les participants autochtones à la conférence s'identifiant comme gais, lesbiennes, bisexuels et trans. Le terme est à présent employé par nombre d'Autochtones de Turtle Island. Le mot est propre aux Amérindiens LGBTQ parce que les liens des Premières



nations au territoire et à l'écologie sont d'ordre culturel, historique et familial.

Certains Autochtones préfèrent se définir comme bispirituels au lieu ou en plus de lesbiennes, gais, bisexuels, trans ou queer. Avant la colonisation européenne, les personnes bispirituelles étaient des membres respectés de leurs collectivités et avaient souvent un statut particulier. Dans certaines nations, on croyait qu'elles possédaient la capacité unique de comprendre les points de vue masculins et féminins. Les personnes bispirituelles étaient souvent les visionnaires et les guérisseurs de leurs collectivités. Le terme affirme l'interrelation de tous les aspects de l'identité – y compris le genre, la sexualité, la communauté, la culture et la spiritualité. Bispirituel s'ajoute à nombre de mots de langues autochtones pour désigner cette réalité. (Égale Canada)

Par conséquent, les personnes bispirituelles se réapproprient les riches et diverses traditions et connaissances des peuples des Premières nations, y compris celles qui sont disparues en raison de la subversion des cultures autochtones par la colonisation, la christianisation et l'assimilation. Le terme et le concept sont « panhistoriques » et « pantribaux ». Pour nombre d'Autochtones LGBTQ, se définir comme personne bispirituelle est une forme de libération des identités qui leur ont été imposées par d'autres cultures et mouvements. Cela veut essentiellement dire que les personnes LGBTQ peuvent refléter les énergies et les forces masculines et féminines (genres et sexes) qui créent la vie (humaine, animale et végétale) et que la diversité inhérente est considérée comme sacrée et intrinsèque de l'ordre naturel. (Albert McLeod)

De nos jours, un nombre grandissant de membres des Premières nations, de Métis et d'autres Autochtones LGBTQ se reconnaissent bispirituels. L'expression est un outil d'autonomisation qui s'impose dans un contexte de racisme, d'homophobie et de sexisme tenaces. Pour nombre d'Autochtones, l'identité spirituelle leur redonne le pouvoir de

se définir et coïncide avec leur vision du monde, leur culture distincte, leur histoire et leur façon d'être.

Soulignons cependant que même si le terme « bispirituel » a été adopté par un grand nombre de membres des Premières nations pour se distinguer des concepts occidentaux d'identité de genre et sexuelle, le terme ne s'est pas répandu à l'ensemble des collectivités des Premières nations et autochtones de l'Amérique du Nord. (Albert McLeod)

Terme utilisé par certaines Premières nations pour désigner les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres appartenant à leur culture. (VSB)

BOOGAMAN Argot à connotation péjorative qui désigne un homosexuel. (Égale Canada)

**BOOM BYE BYE
INNA BATTY BWOY HEAD** Argot qui signifie « une balle dans la tête de l'homosexuel », popularisée par certaine musique dancehall homophobe. (Égale Canada)

BUGGER MAN Argot à connotation péjorative qui désigne un homosexuel; popularisé par certaine musique dancehall homophobe et. (Égale Canada)

BUTCH Argot servant à désigner les personnes dont les traits ou les comportements sont considérés comme étant masculins; peut avoir une connotation péjorative; utilisé également par les lesbiennes et les homosexuels pour se décrire selon diverses notions de genre. (AY)





CAMP Terme anglais qui désigne un style délibérément affecté ou exagéré, parfois pour produire un effet humoristique.
(AY)

CAPACITISME Préjugés, stéréotypes et discrimination envers des personnes ayant des troubles de développement, affectifs, sensoriels ou liés à la santé ou à la capacité physique. On le trouve dans les structures, les politiques, les procédures et les programmes organisationnels et institutionnels ainsi que dans les attitudes et les comportements individuels. (MEO)

CARACTÉRISTIQUES PROTÉGÉES La *Code des droits de la personne du Manitoba* « interdit la discrimination fondée sur les caractéristiques suivantes, appelées « caractéristiques protégées » :

- l'ascendance, y compris la couleur et la race;
- la nationalité;
- l'origine ethnique;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe, y compris la grossesse et l'identité sexuelle;
- les caractéristiques fondées sur le sexe;
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial ou le statut familial;
- la source de revenu;
- les convictions politiques;
- les incapacités physiques ou mentales. »

Le *Code* interdit la discrimination fondée non seulement sur ces caractéristiques mais aussi sur les stéréotypes relatifs à un groupe plutôt que sur le mérite individuel. (CDPM)

CARACTÉRISTIQUES SEXUELLES PRIMAIRES

Caractéristiques physiques présentes à la naissance et qui servent à déterminer le sexe biologique : un pénis et un scrotum pour le sexe masculin, une vulve, un vagin, un clitoris et des lèvres pour le sexe féminin. (AY)

CARACTÉRISTIQUES SEXUELLES SECONDAIRES

Caractéristiques physiques qui ne se sont pas présentes à la naissance, mais qui se développent à la puberté par suite de la libération d'hormones par les gonades et la glande surrénale. Elles incluent la pilosité du visage et de la poitrine (hommes), les seins (femmes) et la pilosité pubienne (tous). (AY)

CHI CHI GAL

Argot à connotation péjorative qui désigne les lesbiennes. (Égale Canada)

CHI CHI MAN

Argot à connotation péjorative qui désigne les homosexuels. (Égale Canada)

CISGENRE (ou cissexuel)

Désigne une personne dont l'identité de genre correspond à son sexe assigné. (Égale Canada)

CISNORMATIVITÉ

Parti pris culturel ou social, souvent implicite, qui présume que tout le monde est cisgenre et qui, par conséquent, privilégie les identités cisgenres et méprise ou sous-représente la variance de genre. (Égale Canada)



CISSEXISME

Préjugé et discrimination en faveur des identités et expressions cisgenres; inclut la présomption que l'identité cisgenre est supérieure et préférable. (Égale Canada)

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA (LE CODE)

Loi provinciale qui assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances sans discrimination dans des domaines particuliers comme l'éducation, l'emploi, le logement et les services. Le but du *Code* est de prévenir et de combattre la discrimination et le harcèlement. (Se trouve à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>)

COLONIALISME

Désigne généralement la période de colonisation et de domination européennes, à compter des années 1400 et depuis lors, dans les Amériques, en Asie et en Afrique, sous différentes formes – des colonies d'établissement comme au Canada aux colonies sans établissement comme en Inde sous le régime britannique. Le colonialisme diffère entre les nations colonialistes et au fil du temps. Par exemple, les politiques colonialistes françaises et britanniques étaient différentes, tandis que le colonialisme moderne est souvent perçu comme faisant partie de la mondialisation, qui comprend l'exploitation de la main-d'œuvre et des ressources nationales par les multinationales et l'élargissement des accords de libre-échange et des blocs. (PGO)

COLONISATION

La colonisation désigne essentiellement l'établissement d'une colonie par un groupe de personnes qui cherchent à s'emparer d'un territoire ou d'un pays, grâce notamment à un peuplement massif et à l'implantation de leur civilisation et de leur culture.

Lorsque le territoire est déjà occupé, la colonisation désigne alors le déplacement ou la mise en tutelle des populations déjà établies (autochtones) sur le territoire.

Au Canada, la colonisation a entraîné le déplacement des Premières nations et des Inuits, et des Métis ultérieurement, ainsi que la saisie de vastes étendues leur appartenant. À la faveur de traités, de la *Loi sur les Indiens* et d'autres moyens, les peuples autochtones ont été asservis et dominés par les colonisateurs. Le déplacement, la dépossession et la domination ont entraîné l'institutionnalisation des inégalités de même que l'oppression culturelle, socioéconomique et politique systémique des peuples autochtones.

CONFORMITÉ DE GENRE

à la naissance. (AY)

Le fait de se comporter conformément au rôle de genre déterminé par la culture en fonction de son sexe assigné

CRIME HAINEUX

Au Canada, le *Code criminel* prévoit quatre infractions spécifiques qui sont considérées comme des crimes de haine, soit l'encouragement au génocide, l'incitation publique à la haine, la fomentation volontaire de la haine et le méfait envers les biens religieux. De plus, d'autres infractions criminelles (voie de fait et méfait) peuvent être considérées comme des crimes haineux si elles sont motivées par la haine envers un groupe identifiable. L'infraction peut cibler la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'incapacité mentale ou physique, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur semblable. (Voir Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2012001/article/11635-fra.htm>)



CROYANCE



La religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses comptent parmi les motifs illicites de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba. Selon la Commission des droits de la personne du Manitoba, cela inclut « la présence ou l'absence de religion, de croyance, de croyances religieuses, d'associations religieuses ou d'activités religieuses ». (MESURE D'ADAPTATION RAISONNABLE À DES FINS DE CROYANCES RELIGIEUSES, http://www.manitobahumanrights.ca/publications/policy/policy_reasonable-accomodation-of-religious-belief.fr.html).

Le *Code des droits de la personne* du Manitoba ne définit pas le terme « croyance ». Pour sa part, la Commission des droits de la personne de l'Ontario (CDPO) la définit comme étant une « croyance religieuse » ou une « religion », « un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte. La foi en Dieu ou en des dieux, ou en un être suprême ou une divinité n'est pas une condition essentielle de la définition de croyance. La CDPO accepte le terme « religion » dans son sens le plus large, par exemple des groupes confessionnels sans divinité, comme les principes et pratiques spirituelles des peuples autochtones, ainsi que les nouvelles religions de bonne foi (chacune étant évaluée individuellement) ». « Pour qu'il y ait croyance au sens de la loi, il faut et il suffit qu'il y ait à la fois des convictions et des pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère. » Plus de détails à <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-croyance-et-les-mesures-dadaptation-relatives-aux-observances-religieuses/croyance#sthash.YhX59uVh.dpuf>

CYBERINTIMIDATION

Selon l'alinéa 1.2(2.c.ii) de la *Loi sur les écoles publiques du Manitoba*, la cyberintimidation est le type d'intimidation qui « peut se faire par tout moyen de communication électronique, y compris les médias sociaux, la messagerie texte, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique ».



DANS LE PLACARD

Dissimulation volontaire de son identité de genre ou orientation sexuelle, généralement par crainte de discrimination ou de violence; susceptible de causer l'isolement et la douleur psychologique. Voir aussi « Placard ». (AY)

DISCRIMINATION

Traitement non équitable ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes; désigne ici un traitement injuste fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. (AY)

Traitement non équitable de personnes ou de groupes marginalisés depuis longtemps par une personne, un groupe ou une institution qui, par le déni de certains droits relatifs à l'éducation, politiques, sociaux, économiques et culturels, entraîne l'inégalité ou la subordination. Selon la Commission canadienne des droits de la personne, « la discrimination, c'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent, négatif ou défavorable, à cause d'un motif de discrimination comme la race, la religion, le sexe, etc. Les lois sur les droits de la personne définissent la discrimination comme le fait d'établir une distinction entre certaines personnes ou certains groupes en se fondant sur de tels motifs ». (EESM)

Lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre en raison de son orientation sexuelle, réelle ou perçue, de son sexe, de son identité ethnique, de sa religion, etc. (SO)

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Institutionnalisation de la discrimination par voie de politiques et de pratiques qui peuvent paraître neutres à première vue, mais qui ont pour effet d'exclure certains groupes, de sorte que divers groupes minoritaires subissent une discrimination, intentionnelle ou non. Le racisme systémique agit directement ou indirectement afin de

maintenir la structure du pouvoir et les avantages dont jouissent les groupes dominants. Il donne lieu à la répartition inégale des ressources et des récompenses économiques, sociales et politiques parmi divers groupes. Il empêche en outre certains groupes de participer pleinement à la société et érige des obstacles à l'éducation, à l'emploi, au logement et à d'autres services dont peuvent se prévaloir les groupes dominants. La discrimination systémique découle également de certaines lois et de certains règlements gouvernementaux. (EESM)

DIVERSITÉ Éventail de caractéristiques que possèdent toutes les personnes, qui les distinguent comme individus et les identifient à un ou à des groupes. Le terme englobe l'ensemble des différences entre les peuples et d'usage courant au Canada et aux États-Unis dans les programmes qui visent à réduire la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et des résultats pour tous les groupes. Les aspects de la diversité incluent, mais sans s'y limiter, l'ascendance, la culture, l'identité ethnique, le genre, l'identité de genre, la langue, les capacités physiques et intellectuelles, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, le lieu d'habitation (urbain/rural), l'âge, la foi ou les croyances. (EESM)

DRAG QUEEN/DRAG KING Personne qui porte les vêtements et adopte les manières du sexe opposé dans le but de divertir; en général, la personne ne se définit pas comme transgenre. (AY)

DRAPEAU ARC-EN-CIEL Emblème du mouvement LGBT conçu en 1978. Le drapeau arc-en-ciel est reconnu par l'International Congress of Flag Makers [congrès international des fabricants de drapeaux]. (ATA)



DROITS DE LA PERSONNE Les droits de la personne affirment et protègent le droit de chaque individu de vivre et de travailler sans discrimination ni harcèlement.

Les politiques et les lois relatives aux droits de la personne visent à créer un climat où la dignité, la valeur et les droits de chacun sont respectés, sans égard à l'âge, à l'origine ancestrale, à la citoyenneté, à la couleur, aux croyances religieuses (foi), aux déficiences, à l'origine ethnique, au statut familial, au sexe, à l'état civil, au lieu d'origine, à la race, à l'orientation sexuelle ou au statut socio-économique.

La *Déclaration universelle des droits de l'homme* étend ces droits au monde entier. Les citoyens canadiens jouissent de certains droits qui découlent de la tradition canadienne de démocratie, de respect de la dignité humaine et de liberté. Ces droits sont enchâssés dans les codes des droits de la personne et dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. (EESM)

DYSPHORIE DE GENRE Terme médical qui désigne un mécontentement ou un malaise à l'égard du rôle de genre que la culture attribue au sexe biologique; le terme déplaît à nombre de personnes transgenres parce qu'il suggère qu'elles ont un problème; peut coïncider ou non avec la dysphorie sexuelle. (AY)

DYSPHORIE SEXUELLE Terme médical qui désigne le mécontentement ou le malaise d'une personne à l'égard de son sexe biologique assigné à la naissance; dichotomie entre le sentiment profond de son identité de genre et le sexe biologique apparent; le terme déplaît à nombre de personnes transgenres parce qu'il suggère qu'elles ont un problème; peut coïncider ou non avec la dysphorie de genre. (AY)

ÉDUCATION ANTIDISCRIMINATOIRE

Méthodes pédagogiques visant à éliminer du système d'enseignement toute forme de

discrimination fondée sur des motifs illicites tels qu'ils figurent dans le Code des droits de la personne du Manitoba et la Charte canadienne des droits et libertés, et sur d'autres motifs. D'autres expressions comme « éducation contre les préjugés » et « éducation antiraciste » servent également à décrire ces efforts.

L'éducation antidiscriminatoire (voir « Antiracisme ») cherche à repérer et à modifier les politiques, procédures et pratiques éducationnelles qui tolèrent ou favorisent la discrimination, de même que les attitudes et les comportements qui soutiennent et renforcent ces politiques et pratiques. Elle permet au personnel enseignant et aux élèves d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour procéder à l'examen critique et à la remise en question des notions de discrimination, de pouvoir et de privilège. L'éducation antidiscriminatoire préconise l'élimination des préjugés ou partis pris discriminatoires et des obstacles systémiques pour un vaste éventail de groupes. (Adapté du MEO)

ÉDUCATION ANTIRACISTE

Approche visant à éliminer toute forme de racisme et de combattre les disparités sociales, économiques et éducatives qui

confrontent les groupes ethnoculturels, ethnoraciaux et autres. Elle imprègne toutes les matières et pratiques scolaires, et s'appuie sur une approche systémique du changement (plutôt que se limiter à l'enseignement des enjeux sociaux dans le cadre d'un programme d'études). Elle vise principalement à favoriser la pensée critique chez les enseignants et les élèves relativement au racisme et à ses origines ainsi qu'aux questions de pouvoir, de justice et d'inégalité, et à combattre le racisme à tous les niveaux – personnel, culturel et institutionnel. L'éducation antiraciste peut également se dérouler dans un cadre informel. (EESM)



ÉDUCATION INCLUSIVE Lorsqu'il s'applique aux programmes ou aux établissements d'enseignement, le terme « inclusif » désigne la formation réussie de tous les élèves tout en reconnaissant et en respectant la diversité. Cette approche se fonde sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les membres de la population étudiante. Les élèves se reconnaissent dans leurs programmes d'études, leurs milieux physiques et la collectivité, où la diversité est valorisée et où toutes les personnes sont respectées. (EESM)

ÉDUCATION MULTICULTURELLE Terme général qui peut désigner un ensemble structuré d'activités d'apprentissage et de programmes d'études conçus pour favoriser et approfondir la compréhension et le respect de la diversité culturelle. Le terme évoque souvent la diversité raciale, ethnique, religieuse, linguistique, nationale, internationale et politique, et englobe aussi la culture, le patrimoine, l'histoire, les croyances et les valeurs des divers peuples au sein d'une société pluraliste.

ÉGALITÉ Il s'agit d'une démarche pédagogique qui vise à reconnaître positivement la diversité des cultures, des religions, des langues et des identités ethniques dans la culture scolaire, les programmes d'études et les partenariats communautaires maison-école.

Le synonyme « interculturel » est plus répandu au Québec et en Europe. (EESM)

EN QUESTIONNEMENT S'entend d'une personne incertaine de son orientation sexuelle ou identité de genre. (Égale Canada)

ÉQUITÉ

Principe de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité ne signifie pas que tout le monde est traité de la même façon sans égard aux différences individuelles. Pour qu'un traitement soit équitable, il faut tenir compte de la diversité afin de répondre aux divers besoins et exigences individuels. Comme concept qui sous-tend des éléments sociaux et éducatifs, l'équité tient compte de la présence d'obstacles systémiques et d'inégalités sociales, propose des politiques et des pratiques visant à les surmonter, et fournit aux personnes et aux groupes la possibilité de réussite scolaire, d'emploi et de mobilité sociale. Sous l'angle de l'équité, la réussite scolaire doit être un objectif inclusif plutôt qu'exclusif. (EESM)

ESPACE POSITIF POUR LES PERSONNES LGBTQ

Les espaces positifs pour les personnes LGBTQ servent à créer des écoles exemptes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les identités de genre :

- ils permettent à tous les élèves de se sentir inclus et bienvenus afin qu'ils concentrent leurs efforts à l'atteinte d'objectifs scolaires et à la participation à des activités sociales et parascolaires;
- ils permettent à tous les membres de la communauté scolaire de se sentir bienvenus et inclus afin de créer des milieux d'apprentissage et de travail positifs;
- ils réduisent la peur et la désapprobation de la diversité sexuelle et des genres;
- ils encouragent l'inclusion des vies, de la politique, de la culture, des familles et des réalités des LGBTQ dans les programmes d'études, les choix de cours et les possibilités de recherche. [1]

L'expression « espace positif » a été créée en 1996 à l'Université de Toronto par suite d'une attaque homophobe contre un professeur. Un module de formation sur les réalités LGBTQ a été élaboré et tous participants – professeurs, personnel et étudiants – ont reçu un autocollant du nouveau symbole de l'espace positif – une combinaison du drapeau arc-en-ciel et du triangle renversé, employé pour identifier les personnes LGBTQ durant l'Holocauste.



De : <http://www.cea-ace.ca/education-canada/article/gift-positive-space-groups-transformation-lgbtq-students>

Voir aussi Alliance gai-hétéro (AGH)

ESPACE SÉCURITAIRE / SÛR

Lieu où quiconque peut se détendre et s'exprimer librement sans crainte de se sentir mal à l'aise, rejeté ou en danger à cause de son sexe, sa race ou son origine ethnique, son orientation sexuelle ou identité de genre, sa culture, son âge ou ses capacités physiques ou intellectuelles. Lieu où les règles protègent la dignité et le respect de soi et où l'on encourage fortement le respect d'autrui. (AY)

ETHNICITÉ

Concept social et politique qu'utilisent les personnes et les collectivités pour se définir et définir autrui. Le terme peut décrire la façon dont les personnes se définissent, se distinguent, s'organisent et se regroupent en fonction d'une homogénéité linguistique, historique, géographique, religieuse ou raciale. L'ethnicité désigne également le système commun de croyances, de valeurs, de pratiques et d'allégeances d'un groupe qui se perçoit comme tel. Il s'agit essentiellement de l'attachement d'une personne ou d'un groupe à un patrimoine culturel commun. « Ethnicité » et « identité ethnique » sont interchangeableables. (EESM)

EXPRESSION DE GENRE

Façon dont une personne se présente et communique son identité de genre à la société par la tenue vestimentaire, la voix, le langage corporel, la coiffure ainsi que l'accentuation ou l'atténuation de traits corporels ou de comportements utilisés en public pour exprimer son genre – masculin, féminin ou autre. Les traits et les comportements associés à la masculinité et à la féminité sont propres à la culture et changent avec le temps. L'expression de genre n'est pas une indication de l'orientation sexuelle. S'appelle aussi « présentation de genre ». (Égale Canada)

FASSY HOLE / FASSIE Argot s'appliquant aux hommes et aux femmes popularisé par certaine musique dancehall homophobe; connotation généralement péjorative. (Égale Canada)

FÉMININ Terme servant à décrire des comportements sociaux et culturels propres au sexe féminin; voir aussi « Masculin ». (AY)

FEMME (prononcé “fem” en anglais) Expression de genre traditionnellement féminine.

FEMME TRANS (ou femme transsexuelle) Personne à qui l'on a assigné le sexe masculin à la naissance, mais qui s'identifie comme femme. Elle s'identifie souvent comme femme sans utiliser le préfixe « trans ». (Égale Canada)

FIERTÉ Sert à désigner des activités et des programmes qui se déroulent à l'échelle nationale, dans les villes et les quartiers, généralement en juin (voir « Stonewall »), pour marquer la lutte continue pour l'égalité des personnes LGBTQ. (AY)

FIF (ou fifi) Terme péjoratif très répandu au Québec pour dénigrer les homosexuels. Souvent accompagné d'un qualificatif pour en accentuer la portée (p. ex., « osti de fif » – Osti de fif! également le titre de la biographie de Jasmin Roy, acteur et animateur de télévision homosexuel québécois). (Équivalents : tapette, moumoune)



FLUIDITÉ DU GENRE

Reconnaissance que les notions sociales d'identité et d'expression du genre se situent sur une échelle et ne peuvent se limiter à deux genres; sentiment que son genre n'obéit pas à la notion sociale selon laquelle il n'existe que deux genres. (Égale Canada)

FREAKY MAN

Argot à connotation généralement péjorative qui désigne les homosexuels; popularisé par certaine musique *dancehall* homophobe. (Égale Canada)

GAI

Personne qui éprouve une attirance émotionnelle et sexuelle pour des personnes du même sexe ou genre; désigne à la fois les femmes et les hommes, ou les hommes seulement. (Égale Canada)

GENDÉRISME

Présomption selon laquelle l'identité ou l'expression du genre d'une personne doit se conformer aux stéréotypes traditionnels associés au sexe assigné à la naissance. (VSB)

GENRE

Classification sociale voulant qu'une personne soit de sexe masculin ou féminin. Tandis que le sexe est une classification externe, le genre se révèle dans un contexte social. (Égale Canada)

GLBTQ

Acronyme standard de gai, lesbienne, bisexuel, transgenre et en questionnement; on trouve des variations qui incluent « I » pour intersexe et un deuxième « Q » pour *queer*. (AY)

GONADES

Glandes (ovaires et testicules) qui produisent les gamètes. (AY)



GOVINE Terme péjoratif qui désigne les lesbiennes ou les femmes qui adoptent le rôle, l'apparence, les manières ou les comportements qu'une culture attribue habituellement aux hommes. Le mot a été repris par certaines gens pour s'identifier à diverses notions du genre. (AY)

GROUPE DOMINANT Dans une société donnée, le groupe qui est considéré comme le plus puissant et le plus privilégié. Il exerce un pouvoir et une influence sur les autres de diverses manières (pouvoir social, politique, etc.). (Adapté du MEO)

GROUPE MINORITAIRE Sur le plan sociologique, le concept de « groupe minoritaire » ne désigne pas un groupe qui se trouve en nombre inférieur, mais qui est défavorisé, démuné ou exclus, qui fait l'objet de discrimination ou qui est exploité. Comme collectivité, le groupe minoritaire possède un statut subalterne dans la société.

Au Canada, l'expression désigne diverses identités ethnoraciales autres que le groupe de race blanche dominant. Dans certaines régions, ces groupes ne sont pas toujours en minorité numérique. Les droits des minorités sont protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés*, les lois et les codes sur les droits de la personne et la *Convention des Nations Unies sur les droits des minorités*. Le terme peut sous-entendre un rang social inférieur. Dans l'usage courant, minorité raciale ou visible désigne les personnes qui ne sont pas de race blanche; minorité ethnique, celles dont l'origine ancestrale n'est ni anglaise ni anglo-saxonne; et minorité linguistique désigne les personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais (ou le français au Québec). (EESM)

GROUPE RACIALISÉ
(ou racisé) L'expression s'applique à tous les groupes qui ne sont pas considérés comme appartenant au groupe dominant au motif de la race, de la couleur ou de l'origine ethnique perçue et qui, par conséquent, peuvent être assujettis à des inégalités sociales ou à un traitement différent et inégal. (Adapté du MEO)



HAINE Profonde antipathie ou animosité, parfois inconsciente, souvent irrationnelle et occasionnellement exprimée par la violence; émotion autodestructrice et corrosive. (AY)

HARCÈLEMENT Comportement hostile ou tenace, communication répétée (sous toutes les formes) d'attitudes, de croyances ou d'actions négatives envers un individu ou un groupe dans le but de le dénigrer. Comportement inopportun qui cause de la détresse chez la victime. Subtil ou flagrant, le harcèlement peut prendre la forme d'injures, de plaisanteries ou d'affronts, de graffitis, de menaces, de traitement désobligeant, d'insultes écrites ou de violence physique.

Le harcèlement est illégal au motif de la race, de l'identité ethnique ou nationale, du sexe, de l'état matrimonial, de l'incapacité, de l'orientation sexuelle, du réassignement sexuel, de la religion, des croyances et de l'âge.

Certains gestes ou comportements peuvent être considérés comme du harcèlement même s'ils ne visent pas directement la victime ou qu'ils ne sont pas délibérément offensants. Il faut se rappeler que c'est l'effet du comportement qui détermine s'il y a harcèlement, et non l'intention. (EESM)

HÉTÉRO Abréviation d'hétérosexuel. (AY)

Abréviation désignant les membres hétérosexuels de notre communauté. (VSB)

HÉTÉRONORMATIVITÉ Préjugé culturel ou social, souvent implicite, qui présume que nous sommes tous hétérosexuels, qui privilégie l'hétérosexualité et qui marginalise ou sous-représente les relations homosexuelles. (Égale Canada)

HÉTÉROPHOBIE

Peur ou méfiance à l'égard des hétérosexuels et de tout ce qui est associé à l'hétérosexualité; se fonde souvent sur des expériences de vie négatives. (AY)

HÉTÉROSEXISME

Préjugé et parti pris en faveur de l'hétérosexualité. Présomption que l'hétérosexualité est une orientation sexuelle supérieure et préférable. (Égale Canada)

HÉTÉROSEXISME ET HOMOPHOBIE

L'hétérosexisme s'appuie sur la présomption que nous sommes tous hétérosexuels et que l'hétérosexualité est supérieure et plus souhaitable que l'homosexualité. L'homophobie désigne la « peur et la haine irrationnelles des homosexuels ». Les deux se perpétuent par des stéréotypes négatifs et représentent un danger pour les personnes et les collectivités. (VSB)

HÉTÉROSEXUEL / HÉTÉROSEXUALITÉ

Attirance émotionnelle et/ou sexuelle d'un homme envers une femme, ou d'une femme envers un homme. On emploie aussi l'abréviation « hétéro ». (Égale Canada)

HIJIRA

La hijira, troisième sexe institutionnalisé en Inde, n'est ni un homme, ni une femme, mais contient des traits des deux sexes/genres. La société considère la hijira comme un être intersexe, un homme impotent qui décide de se faire castrer. La hijira porte des vêtements et adopte certains comportements féminins. Elle gagne sa vie en recueillant des aumônes ou en touchant une rémunération pour des prestations à des mariages, à des naissances ou à des festivals. (HI)

Terme qu'utilisent un homme qui ne se dit ni homme ni femme, et qui déclare appartenir à un troisième sexe/genre. La *hijira*



porte des vêtements féminins en privé et en public et fait partie d'une solide communauté sociale, religieuse et culturelle. La castration rituelle fait partie de l'identité de la *hijira*, mais les *hijiras* ne sont pas tous castrés. Les rapports sexuels avec des hommes sont courants, et comme les hommes qui ont des relations sexuelles avec les *kothis*, ceux-ci se considèrent comme de « vrais hommes » (voir *Pathi / girya*), et non comme des homosexuels. (MHI)

HOMMES AYANT DES RELATIONS SEXUELLES AVEC D'AUTRES HOMMES (HARSAH)

Désignent les hommes qui ont des rapports sexuels avec

d'autres hommes. Incluent des hommes se définissent comme hétérosexuels, gais ou bisexuels. (AY)

HOMME TRANS (ou homme transsexuel)

Personne à qui l'on a assigné le sexe féminin à la naissance, mais qui s'identifie comme homme. La personne

s'identifie souvent comme homme sans utiliser le préfixe « trans ». (Égale Canada)

HOMOPHOBIE

Peur ou haine de l'homosexualité, qui se manifeste souvent par les injures,

l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence. Quiconque est LGBT (ou présumé l'être) est une cible de l'homophobie. (Égale Canada)

HOMOSEXUEL / HOMOSEXUALITÉ

Personne qui éprouve une attirance émotionnelle et/ou sexuelle envers les personnes du même sexe/genre.

Parce que le terme a toujours été associé à un modèle médical de l'homosexualité et qu'il peut avoir une connotation négative, la plupart des gens préfèrent employer des termes comme lesbienne, gai ou bisexuel. (ATA)

Personne qui éprouve une attirance sentimentale, émotionnelle et/ou sexuelle envers des personnes du même sexe/genre; orientation sexuelle normale de cause inconnue; voir aussi « bisexualité », « hétérosexualité », « gai » et « lesbienne ». (AY)

Personne qui éprouve une attirance pour des personnes du « même » sexe, dans un système de binarité homme/femme ou masculin/féminin. (SO)

Terme scientifique inventé au 19^e siècle pour désigner les personnes qui éprouvent une attirance sexuelle pour des personnes du même sexe/genre. (VSB)



IDENTITÉ

Tout ce qui détermine la perception de soi; concept de soi qui revêt de multiples facettes et qui évolue tout au long de la vie. (AY)

IDENTITÉ DE GENRE

Expérience intime et personnelle de son genre, sentiment profond d'être un homme ou une femme, ou d'appartenir entièrement à un autre genre. Le genre d'une personne correspond ou non au sexe assigné à sa naissance. Étant donné que l'identité de genre est interne, elle n'est pas nécessairement visible. Il est aussi possible de ne pas avoir d'identité de genre et de ne pas s'identifier à aucun genre. (Égale Canada)

IDENTITÉ DE GENRE PERÇUE

Présomption qu'une personne est trans, cisgenre ou intergenre sans connaître sa véritable identité de genre. Les perceptions relatives à l'identité de genre s'appuient souvent sur des stéréotypes liés à l'expression de genre (p. ex., l'apparence que « devrait » avoir un homme trans). (Égale Canada)

INCAPACITÉ (aussi invalidité ou handicap)

Les êtres humains possèdent diverses capacités. L'incapacité est une anomalie congénitale ou acquise ou un état qui peut empêcher une personne de participer pleinement aux activités scolaires, sociales, économiques, politiques, religieuses, institutionnelles ou organisées d'un groupe, ou rendre nécessaires des aménagements pour lui permettre d'y participer pleinement. Les déficiences visibles sont manifestes et la discrimination ou la stigmatisation consécutive est plus prévisible que dans les cas de déficiences invisibles, qui ne sont pas immédiatement perceptibles. Les personnes handicapées forment un des groupes visés par les programmes d'équité en matière d'emploi. L'auto-identification volontaire est un aspect important de cette définition.

INTERGENRE (genderqueer)

Désigne la personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux attentes de la société. Les personnes qui se reconnaissent intergenres s'identifient à la fois au genre masculin et féminin, à l'un ou à l'autre, ou rejettent totalement la notion de binarité des genres. Les personnes intergenres s'identifient ou non comme trans. (Égale Canada)

INTERSECTIONNALITÉ

Concept permettant d'analyser les relations et les structures sociales dans une société donnée. L'intersectionnalité reconnaît que chaque personne peut appartenir simultanément à de multiples catégories d'identité (y compris, mais sans s'y limiter, le sexe ou le genre, la race, l'identité ethnique, la classe, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la capacité, la taille, la citoyenneté, la religion, les croyances). Les institutions et les relations sociales privilégient et marginalisent ces identités différemment, et créent un accès différent aux ressources. (Égale Canada)

INTERSEXE / INTERSEXUÉ

Désigne une personne dont les caractéristiques chromosomiques, hormonales ou anatomiques ne correspondent pas aux conceptions traditionnelles de ce qu'est un homme ou une femme. Nombre de personnes considèrent que le terme les stigmatise, compte tenu des diagnostics posés par les médecins sur des enfants et de jeunes adultes (chez certains, il faut attendre la puberté avant de poser un tel diagnostic). L'identité de genre peut poser un problème aux personnes intersexuées, comme tous les humains. (Égale Canada)



INTERVENTION

Action visant à améliorer une situation; effort délibéré et organisé en vue d'améliorer la condition d'une ou plusieurs personnes en modifiant le milieu, les politiques ou les circonstances auxquelles elles font face. (AY)

INTIMIDATION

Dénigrement ou harcèlement d'une personne pouvant provenir d'un abus de pouvoir ou d'autorité, ou fondé sur certains traits physiques ou de personnalité. L'intimidation peut se fonder sur des perceptions de différences de race, de genre, de religion, d'identité ethnique, d'aptitude, d'orientation sexuelle ou autres. (EESM)

L'alinéa 1.2 de la Loi sur les écoles publiques du Manitoba définit l'intimidation comme suit :

- 1.2(1) Dans la présente loi, le terme « intimidation » s'entend des comportements qui ont pour but ou dont l'auteur devrait savoir qu'ils auront pour effet
- a) soit de causer à autrui de la peur, de l'intimidation, de l'humiliation, de la détresse ou tout autre préjudice, qu'il soit d'ordre corporel, émotif ou matériel ou qu'il porte à l'estime de soi ou à la réputation;
 - (b) soit de créer un milieu négatif pour autrui à l'école.

Caractéristiques et formes

1.2(2) L'intimidation :

- (a) se produit de manière caractéristique dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs, réel ou perçu, entre son auteur et la personne en faisant l'objet, et prend la forme d'un comportement généralement mais non nécessairement répété;
- (b) peut être directe ou indirecte;

(c) peut se faire :

- (i) par toute forme d'expression, qu'elle soit écrite, verbale, faciale ou gestuel,
- (ii) par tout moyen de communication électronique – y compris les médias sociaux, la messagerie texte, la messagerie instantanée, les sites Web et le courrier électronique – le type d'intimidation visé au présent sous-alinéa étant aussi appelé cyberintimidation à l'alinéa 47.1(2).

Cadre délimitant la participation à l'intimidation

1.2(3) Participe à un acte d'intimidation la personne qui s'y livre directement ou qui délibérément y prête son assistance ou l'encourage de quelque manière que ce soit.

INUIT

Peuples autochtones du Nord du Canada qui vivent, au-delà de la limite forestière, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, dans le Nord québécois et au Labrador. Dans la langue inuite, l'inuktitut, le mot « inuit » signifie « les gens ». Les Inuits sont l'un des groupes culturels qui constituent les peuples autochtones du Canada.

Le terme est également employé à l'échelle internationale. En 1977, le Conseil circumpolaire inuit qui s'est tenu à Barrow, en Alaska, a officiellement adopté le terme « inuit », pour remplacer « esquimau », qui signifie « mangeur de viande crue ». (EESM)

INVISIBILITÉ

(stealth)

Terme utilisé dans le cas de personnes trans qui vivent leur identité de genre sans la dévoiler. Il en existe différents degrés et sous-types. La plus radicale, « l'invisibilité profonde », a déjà été requise ou recommandée par les normes de soins de santé : cela signifie la rupture de tout contact avec ceux et celles qui connaissaient la



personne selon son sexe assigné, y compris la famille d'origine, le déménagement dans une autre ville et le changement d'emploi. (Égale Canada)

ISLAMOPHOBIE Terme récemment créé pour désigner l'expression de stéréotypes négatifs, de préjugés ou d'actes d'hostilité envers la religion islamique ou les Musulmans. (FCRR)

ISOLEMENT État de quelqu'un qui vit isolé ou qui se sent seul et séparé des autres membres de la société, ou qui est incapable d'entrer en contact avec autrui; cause d'une profonde détresse affective pour quiconque en souffre. (AY)

JUSTICE Traitement juste, équitable et raisonnable sans égard à la couleur, au sexe, à l'âge, à la santé, à la richesse ou à la pauvreté, aux antécédents, à la race, à l'origine ethnique, à la condition, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre de la personne; traitement juste et équitable en vertu de la loi et dans toutes les relations sociales. (AY)

JUSTICE SOCIALE Égalité de traitement et des chances de développement social et économique, peu importe l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la race, l'origine ethnique, le sexe, l'origine nationale, l'âge ou l'état de santé. Concept selon lequel « chacun jouit d'une inviolabilité, fondée sur la justice, que même le bien-être de la société ne peut outrepasser. C'est pourquoi la justice rejette l'idée que la perte de la liberté de certains est justifiée par le plus grand bien de tous ». (John Rawls) (AY)

Concept fondé sur la conviction que chaque individu ou chaque groupe d'une société doit avoir des chances égales, pouvoir jouir de l'équité et des libertés civiles, et participer aux libertés et aux responsabilités sociales, éducatives, économiques, institutionnelles et morales que la société valorise. Cela inclut l'accès juste et équitable aux institutions, aux lois, aux ressources et aux débouchés, sans restrictions arbitraires fondées sur des différences observées ou des interprétations relatives à l'âge, à la couleur, à la culture, à la capacité physique ou mentale, à l'éducation, au sexe, au revenu, à la langue, à l'origine nationale, à la race, à la religion ou à l'orientation sexuelle.

En général, une société juste valorise la dignité humaine, célèbre la diversité, poursuit un objectif commun, respecte les responsabilités et les droits individuels et collectifs, réduit les écarts entre les personnes favorisées et défavorisées, fournit un accès équitable aux ressources pour assurer la santé et le bien-être, élimine la discrimination systémique et répond à divers besoins. (EESM)

KATHOEY Le terme *kathoe*y est plutôt insaisissable et ambigu, même pour les *katho*eys. On le traduit souvent par « travesti », « transgenre » ou « transsexuel ». En raison de l'émergence d'une identité gaie masculine en Thaïlande, le terme est de plus en plus réservé aux travestis. Il n'est cependant pas bien accueilli dans le milieu car il peut facilement être utilisé pour s'adresser à des personnes. Il peut menacer les personnes qui essaient de passer pour une femme. Les personnes que d'autres appellent *kathoe*y préfèrent souvent s'appeler un « deuxième type de femme » (*phu-ying praphet song*) ou une « déesse transformée » (*nang-fa jamlaeng*). (TT)



KOTHI/KOTI

La recherche contemporaine sur les sexualités et les genres démontre clairement que les catégories binaires homme/femme ou hétérosexuel/homosexuel sont peu utiles pour décrire la gamme des identités, des désirs et des pratiques qu'on trouve en Inde. *Kothi*, ou *koti*, est utilisé par les hommes qui féminisent leurs comportements (pour séduire des partenaires sexuels « virils » ou se forger leur propre genre habituellement dans des situations ou des contextes particuliers) et qui indiquent une préférence pour la pénétration anale ou orale. Les comportements des *kothis* ont une grande « qualité performative » dans la société. Les *kothis* utilisent l'expression pour désigner les hommes qui aiment la pénétration anale, même si leur « comportement performatif » n'est pas féminisé. C'est le cadre principal et le plus visible des comportements des HARSAH. Les *kothis* déclarent ne pas avoir de relations sexuelles avec d'autres *kothis*, mais seulement avec de « vrais mâles ». Nombre d'entre eux sont cependant mariés à des femmes et ont des obligations familiales. (MHI)

LESBIENNE

Femme qui éprouve une attirance émotionnelle et sexuelle pour d'autres femmes. (Égale Canada)

LGBT/GLBT

Acronymes courants de lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, transsexuel et bispirituel. Minorité sexuelle est un synonyme. (ATA)

LGBTQ

Acronyme de lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, transsexuel, bispirituel, *queer* et en questionnement. (Égale Canada)

Acronyme de lesbienne, gai, bisexuel, bispirituel, transgenre (transsexuel), intersexe, en questionnement, *queer* et alliés. L'acronyme saisit tous les éléments des différentes orientations sexuelles et identités de genre. On trouve d'autres acronymes comme GLBT, LGBTTIQ, LGBTTTQQI et LGBTQ. LGBTT est une version abrégée d'usage courant au Canada. (EESM)

LOI SUR LES INDIENS

Adoptée peu après la Confédération, la *Loi sur les Indiens* constituait une fusion des lois coloniales d'avant la Confédération qui avaient été mises à jour pour satisfaire aux besoins de l'État canadien naissant qui voulait agrandir son territoire et permettre aux colons européens de s'installer dans l'Ouest et dans d'autres régions. Cette loi canadienne régit les relations juridiques et politiques du gouvernement fédéral avec les peuples autochtones de tout le pays. Elle a été modifiée à maintes reprises. À la fin du 19^e siècle et au cours des premières décennies du 20^e siècle, elle a été révisée et est devenue plus répressive, et elle devait favoriser les objectifs d'assimilation de l'État canadien. Depuis 1945, certains de ses éléments les plus répressifs et les plus préjudiciables ont été retirés pour se conformer aux lois internationales sur les droits de la personne ayant trait aux droits civils et politiques, dont l'opposition au génocide. (PGO)



MAHU *Mahu* est un terme utilisé en Polynésie pour décrire les femmes ou les hommes efféminés. *Mahuwahine* est un nouveau terme d'autonomisation employé par la communauté transgenre d'Hawaïi pour désigner l'identité transgenre homme-à-femme (MTF) sous diverses formes; l'utilisation du terme coïncide avec la renaissance culturelle des Hawaïens. (HRBM)

MASCULIN Terme servant à décrire des comportements sociaux et culturels propres au sexe masculin; voir « Féminin ». (AY)

MÉTIS Désignait à l'origine les personnes d'ascendance mixte indienne et française. Désigne à présent les personnes qui s'identifient comme Métis, qui possèdent un lien ancestral avec la nation Métis ou qui sont acceptées comme membres de cette communauté. (EESM)

MINORITÉ INVISIBLE Au Canada, selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais et Coréen. (Statistique Canada)

Par conséquent, les minorités invisibles incluent les personnes qui sont susceptibles de subir des inégalités sociales fondées sur des facteurs non physiques ou non visibles comme l'incapacité, la langue ou l'orientation sexuelle. Le terme peut désigner un groupe peu nombreux ou une position sociale inférieure. (EESM)

MINORITÉ SEXUELLE Terme général désignant les personnes qui expriment leur sexualité de manière non conformiste; inclut les personnes qui se définissent comme gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenre, *queer*, bispirituelles, de troisième sexe/genre, etc. (AY)

MINORITÉ VISIBLE Terme que l'on trouve dans les lois fédérales et qui désigne les personnes qui n'appartiennent pas à la race majoritaire au sein d'une population donnée. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Statistique Canada utilise aussi l'expression pour désigner une catégorie démographique.

En mars 2007, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations-Unies a dénoncé l'expression « minorités visibles » et indiqué que son utilisation au Canada était raciste. En effet, l'expression donne l'impression que la « peau blanche » est la norme et que tout ce qui s'en éloigne est visible. Le Comité n'a cependant pas suggéré de solution de rechange. Il faut donc utiliser l'expression avec discernement.

Même s'il fut un temps où les personnes de couleur formaient un groupe minoritaire comparativement à la majorité de la population, la composition démographique du Canada a beaucoup changé et ce n'est plus le cas. Par conséquent, l'expression « minorité visible », bien qu'elle se trouve toujours dans certaines lois, perd sa pertinence et ne s'applique plus à notre société en raison de l'évolution démographique.

De nos jours, les groupes qu'on appelle « minorités visibles » préfèrent l'expression « minorités racialisées ». (EESM)



MISOGYNIE Haine des femmes. (CDO)

MONOSEXISM Préjugé et parti pris en faveur de personnes qui ne sont attirées que par des personnes appartenant à un seul sexe ou à une seule identité ou expression du genre. Inclut la présomption que l'homosexualité et l'hétérosexualité sont supérieures ou préférables à la bisexualité ou à la pansexualité, ou que les bisexuels et les pansexuels sont tout simplement volages. (Égale Canada)

NEUTRE
(sur le plan du genre) Vêtements, styles, activités, espaces que la société ou la culture considère comme approprié, sans égard au genre; tout ce qui n'est pas associé à un genre en particulier. (AY)

NON CONFORME
(sur le plan du genre) Désigne une identité ou expression du genre qui ne correspond pas aux attentes culturelles ou sociales fondées sur le sexe ou le genre assigné. (Égale Canada)

OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

En vertu du *Code des droits de la personne du Manitoba*, les

commissions scolaires, les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services ont l'obligation légale de permettre à chacun d'avoir accès aux services en toute égalité et d'y prendre part, et d'accomplir ses fonctions au mieux de ses capacités au travail ou dans un établissement d'enseignement. (Voir Mesures d'adaptation raisonnables à <http://www.manitobahumanrights.ca/reasonableaccommodation.fr.html>)

OPPRESSION

Traitement cruel ou injuste tenace, tantôt inconscient, tantôt tacite; déni constant du droit d'autrui à un traitement juste et équitable, et à l'égalité des chances. (AY)

ORIENTATION SEXUELLE

Capacité d'éprouver une attirance émotionnelle et/ou sexuelle profonde pour une autre personne en fonction du sexe ou du genre de celle-ci. (Égale Canada)

ORIENTATION SEXUELLE PERÇUE

Présomption qu'une personne est lesbienne, gaie, bisexuelle ou hétéro sans connaître sa véritable orientation sexuelle. Les perceptions relatives à l'orientation sexuelles s'appuient souvent sur des stéréotypes liés à l'expression de genre (p. ex., l'apparence que « devrait » avoir un homme hétéro). (Égale Canada)



PANSEXUEL Personne qui éprouve une attirance émotionnelle et sexuelle envers des personnes de diverses expressions ou identités de genre ou de divers sexes assignés. (Egale Canada)

PANTHI/GIRYA La recherche contemporaine sur les sexualités et les genres démontre clairement que les catégories binaires homme/femme ou hétérosexuel/homosexuel sont peu utiles pour décrire la gamme des identités, des désirs et des pratiques qu'on trouve en Inde. *Panthi / girya* désigne tout « homme viril » qui pénètre son partenaire sexuel, qu'il s'agisse d'un autre homme ou d'une femme. Le *panthi / girya* est vraisemblablement marié à une femme et a accès à d'autres femmes. Les *panthis / giryas* occupent un vaste éventail d'emplois dans la société – de conducteurs de pousse-pousse à hommes d'affaires. (MHI)

PARTIALITÉ (parti pris) Opinion, préférence, inclination ou préjugé subjectif pour ou contre une personne ou un groupe, qui est formé sans justification raisonnable et qui influence la capacité d'un individu ou d'un groupe à évaluer objectivement ou avec justesse une situation particulière. Une crainte raisonnable de partialité existe lorsqu'un individu ou un groupe présume d'une situation et ne peut par conséquent pas l'évaluer équitablement en raison de préjugés. (EESM)

PASSER POUR Assumer une identité ou expression du genre qui diffère de celle qui a été assignée à la naissance. Le verbe est également utilisé pour désigner les gais, les lesbiennes et les bisexuels dans le placard qui « passent pour » des hétéros. (Dans certaines cultures, ce verbe veut dire assumer avec succès une identité raciale, ethnique ou culturelle différente). (AY)

PERSONNE TRANS Toute personne qui refuse de se conformer à la binarité homme/femme ou masculin/féminin, ou qui ne s’y reconnaît pas. La personne se définit comme un homme trans ou une femme trans, ou autrement, par exemple comme « intergenre ». Il existe plus d’une identité trans, et « trans » ne désigne pas seulement les personnes qui ont subi (ou qui désirent subir) un réassignement sexuel chirurgical. (SO)

PEUPLES AUTOCHTONES Peuples descendant des premiers habitants d’une nation ou d’un territoire. Au Canada, le terme désigne trois groupes culturels d’Autochtones : les Inuits, les Métis et les Premières nations. Il s’agit de trois groupes distincts qui ont un patrimoine, des langues, des pratiques culturelles, des croyances spirituelles, des histoires et des objectifs politiques qui leur sont propres. (APN)

La *Loi constitutionnelle de 1982* accorde le statut officiel d’Autochtone aux Indiens, aux Indiens non inscrits, aux Inuits et aux Métis. Les peuples autochtones du Canada soutiennent qu’ils ont des droits collectifs qui n’ont jamais été abolis et qu’ils ont légitimement droit à des considérations particulières. (EESM)

PLACARD / DANS LE PLACARD Le fait de dissimuler son orientation sexuelle ou identité de genre au travail, à l’école, à la maison ou aux amis. (ATA)

Dissimulation intentionnelle de son orientation sexuelle ou identité de genre, souvent attribuable à la crainte de discrimination ou de violence. Voir « Dans le placard ». (AY)



POUVOIR Capacité d'agir d'une certaine façon; ici, la liberté et la capacité de reconnaître ouvertement son orientation sexuelle ou identité de genre, sans crainte d'oppression, de discrimination, d'injustice, de violence ou d'abus. (AY)

D'un point de vue sociologique, le pouvoir désigne la capacité d'imposer sa volonté aux autres, malgré la résistance de ceux-ci. L'imposition n'est pas nécessairement coercitive (force ou menace d'utiliser la force); le « pouvoir » ne désigne pas des notions distinctes de force physique ou de pouvoir politique et, à certains égards, il s'apparente davantage à « influence ». (EESM)

PRÉJUGÉ Parti pris; attitude qui favorise une personne ou un groupe par rapport à un autre; ici, le fait de favoriser une orientation sexuelle ou identité de genre par rapport à une autre; attitude qui entraîne généralement la discrimination. (AY)

PRÉJUGÉ SEXUEL Discrimination et injustice fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; voir aussi « Sexisme ». (AY)

PREMIÈRE NATION Un des trois groupes culturels distincts qui composent les peuples autochtones. Dans les années 1970, l'expression a remplacé le mot « Indien », que beaucoup jugeaient offensant. Malgré son usage répandu, il n'existe pas de définition juridique. Première nation désigne notamment les Indiens inscrits et non inscrits du Canada. Nombre d'entre eux ont adopté Première nation pour

remplacer le mot « bande » dans le nom de leur collectivité. On dénombre 633 bandes des Premières nations, qui représentent 52 nations ou groupes culturels, et plus de 50 langues. La plupart des membres préfèrent être identifiés selon leur nation, p. ex. Dakota, Déné, Anishanaabe, Ojibwé, Oji-Cri, Pieds-Noirs, etc. (APN / EESM)

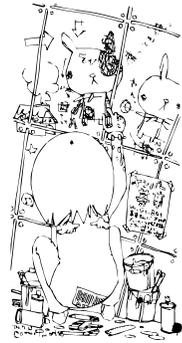
PRÉSENTATION DE GENRE Les façons dont une personne communique son identité de genre à autrui – ce qui inclut le comportement, la tenue vestimentaire, la coiffure, la voix, l’accentuation ou l’atténuation de traits physiques; n’est pas une indication de l’orientation sexuelle; manières et traits utilisés en public pour exprimer son genre – masculin, féminin, ou autre; synonyme d’expression de genre. (AY)

PRIVILÈGE Droits spéciaux, avantages ou immunité consentis à certains groupes ou assumés par ceux-ci, qui les considèrent comme des droits acquis; aux États-Unis, par exemple, le privilège revient principalement aux personnes de race blanche et hétérosexuelles, principalement aux hommes de race blanche (AY)

PROPAGANDE HAINEUSE Désigne certaines des formes les plus destructrices de discrimination contre les droits de la personne car elles propagent la haine envers des groupes identifiables. Les groupes haineux étiquettent et dénigrent habituellement des personnes appartenant à des collectivités vulnérables : immigrants, personnes handicapées, membres de groupes racialisés, religieux ou culturels, homosexuels ou lesbiennes. (FCRR)



QUEER Mot anglais autrefois considéré comme péjoratif pour désigner l'homosexualité ou insulter les personnes LGBT. Bien que certains l'utilisent encore comme injure, le mouvement LGBT (surtout les jeunes) se l'est réapproprié et l'utilise comme symbole de fierté et d'affirmation de la différence et de la diversité, ou comme moyen de contester les catégories d'identité rigides. (Égale Canada)



RACE Catégories créées par la société pour différencier les êtres humains en fonction de leurs origines et fondées sur des caractéristiques physiques ou culturelles comme la couleur de la peau et des yeux, le genre de cheveux, les traits de visage ou l'histoire.

On confond souvent « race » et « groupe ethnique » (groupe de personnes qui ont une histoire ou un patrimoine culturel commun); un groupe racial peut comprendre plusieurs groupes ethniques. (Définition : http://www.manitobahumanrights.ca/publications/school/humanrightsschool_appendix1.fr.html) (CDPM)

RACIALISATION Processus par lequel des groupes en viennent à être désignés comme différents, et pour ce motif, à être assujettis à un traitement différentiel et inégal. Dans le présent contexte, les groupes racialisés comprennent ceux qui peuvent recevoir un traitement différentiel en raison de la perception de la race et d'autres facteurs comme l'origine ethnique, la langue, le statut socioéconomique, la religion, la culture, la politique, etc. (PGO)

RACISME Combinaison de préjugés et de pouvoir qui entraîne la domination et l'exploitation d'un groupe (dominant ou majoritaire) sur un autre (minoritaire ou racialisé). Le racisme affirme qu'un groupe est supérieur et un autre, inférieur. Le terme s'applique à toute action individuelle ou pratique institutionnelle par laquelle des personnes sont traitées différemment en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique. (FCRR)

RACISME CONTRE LES NOIRS Préjugés, stéréotypes et discrimination envers les personnes de race noire, y compris les personnes d'ascendance africaine. Il se manifeste dans les structures, les politiques, les procédures et les programmes organisationnels et institutionnels ainsi que dans les attitudes et les comportements individuels. (FCRR)

RACISTE Terme définissant tout individu, institution ou organisme dont les croyances ou les actions laissent entendre (intentionnellement ou non) que certaines races possèdent des traits négatifs ou inférieurs. Le terme qualifie également la discrimination raciale associée aux politiques, pratiques ou procédures mises en œuvre par une institution, une société ou un organisme qui, bien que s'appliquant à tout le monde et semblant justes, entraînent l'exclusion ou entravent l'avancement des groupes marginalisés, et perpétuent par conséquent le racisme. (FCRR)



RÉAPPROPRIATION DU LANGAGE

Le fait de prendre des termes ou des symboles à connotation péjorative et de les utiliser d'une manière méliorative pour se désigner soi-même ou sa vie. Par exemple, les personnes LGBT de langue anglaise emploient *dyke* et *queer* pour parler d'elles-mêmes d'une manière positive et pour s'affirmer. Les triangles roses et noirs inversés servant autrefois à identifier les gais et les lesbiennes dans les camps de concentration nazis ont été réappropriés. Ils servent à présent d'emblèmes de la fierté gaie et lesbienne, et rappellent au monde entier qu'il faut dénoncer les abus contre les gais, les lesbiennes, les bisexuels et les personnes transgenres. (ATA)

RÉASSIGNEMENT SEXUEL CHIRURGICAL

Interventions chirurgicales destinées à modifier les caractéristiques sexuelles primaires ou secondaires; appelée autrefois « opération pour changement de sexe », expression que certains jugent à présent offensante. (AY)

RELIGION

Les définitions de la religion sont nombreuses. On peut cependant affirmer qu'elle désigne tout système de croyances dans une divinité qui inclut souvent des rites, un code moral, une philosophie de la vie et une vision du monde. On estime qu'il y a 19 grandes religions dans le monde, qui se divisent en une multitude de sectes et de sous-groupes. (EESP)

RESPECT

Considération pour les droits, la dignité, les sentiments, les désirs et les capacités d'autrui. (AY)

RÉVÉLATION DE L'ORIENTATION SEXUELLE D'UNE PERSONNE (outing)

volonté. (AY)

Le fait de révéler, accidentellement ou délibérément, l'orientation sexuelle d'une personne, généralement contre sa

RÔLE DE GENRE

Manières et comportements dictés par la culture ou la société et attendus d'une personne en fonction de son sexe biologique. (AY)



SAME GENDER LOVING
(amour pour les personnes de son genre ou sexe)

Expression anglaise créée par la communauté LGBTQ afro-américaine et utilisée par certains pour qui « gai » et « lesbienne » appartiennent à la communauté gaie et lesbienne de race blanche. (AY)

SÉCURITÉ

À l'abri de la crainte ou de la menace de violence (physique, émotionnelle ou mentale), ainsi que du danger, du risque ou de blessure. (AY)

SEXE / SEXE ASSIGNÉ

Classification biologique voulant qu'une personne soit de sexe masculin ou féminin, ou intersexe. Dans la majorité des cas, le sexe est assigné à la naissance par un professionnel de la santé et s'appuie sur une évaluation visuelle de l'anatomie externe. (Égale Canada)

SEXE BIOLOGIQUE

Sur le plan biologique, le fait de posséder : 1) des organes génitaux femelles (vulve, lèvres, clitoris et vagin) ou mâles (pénis et testicules); 2) des chromosomes femelles (XX) ou mâles (XY); 3) des hormones femelles (estrogène et progestérone) ou mâles (testostérone). On estime qu'un nouveau-né sur 2 000 possède les caractéristiques biologiques des deux sexes à la naissance, ou de ni l'un ni l'autre entièrement (voir « Intersexe », « Genre » et « Identité de genre », termes qui se distinguent du sexe biologique). (AY)

SEXE ET GENRE

Classification fondée sur la physiologie reproductive et déterminée de quatre façons principales, y compris : [1] les caractéristiques sexuelles primaires (vulve, lèvres, clitoris et vagin; pénis et scrotum); [2] le sexe génétique ou chromosomes (XX, XY); [3] les gonades (ovaires, testicules); [4] les caractéristiques sexuelles secondaires (voir ci-dessus; il s'agit d'un continuum où la plupart des personnes se trouvent aux extrémités). (AY)

Il n'est pas facile de s'y retrouver dans ces deux concepts et termes; ils sont toutefois différents. Le sexe désigne le sexe biologique assigné à la naissance d'une personne, et le genre, l'apparence, les manières et les rôles sociaux. (VSB)

SEXE GÉNÉTIQUE

Déterminé par la 23e paire de chromosomes, soit XX pour le sexe féminin et XY pour le sexe masculin; il existe d'autres combinaisons chromosomiques. (AY)

SEXISME

Discrimination et injustice fondées sur le sexe ou le genre et exercées généralement contre les femmes. (AY)

Ensemble de croyances implicites ou explicites, de présomptions erronées et d'actions fondées sur une idéologie de supériorité intrinsèque d'un sexe par rapport à un autre. Se manifeste parfois dans les structures ou les programmes organisationnels ou institutionnels, et peut transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

Le sexisme désigne toute action ou pratique institutionnelle appuyée par le pouvoir institutionnel et destinée à soumettre autrui à cause de son sexe. En principe, le sexisme peut s'exercer par l'un ou l'autre sexe, mais la plupart des institutions demeurent l'apanage des hommes de sorte que le sexisme frappe les femmes. (EESM)



SODEMITE Sodomite : Personne qui pratique la sodomie.

Sodomie : Pratique sexuelle qui consiste dans la pénétration anale du ou de la partenaire. (WI)

**SORTIR / SORTIE DU
PLACARD** (coming out) Le fait de révéler son orientation sexuelle ou identité de genre; la

sortie peut être partielle (dévoilement à certaines personnes seulement). (AY)

[1] Processus par lequel la personne LGBT reconnaît son orientation non hétérosexuelle et l'intègre à sa vie privée et sociale.

[2] Dévoilement de son orientation ou identité à autrui. (ATA)

Prise de conscience et expression de son orientation sexuelle ou identité de genre. (AY)

STÉRÉOTYPE Conception erronée ou généralisatrice, habituellement négative, d'un groupe qui se traduit par la catégorisation consciente ou inconsciente de tous ses membres, sans tenir compte des différences individuelles. Les stéréotypes peuvent porter sur des groupes de personnes qui se distinguent par une ou plusieurs des caractéristiques telles qu'elles sont décrites dans le *Code des droits de la personne du Manitoba*, ou par des facteurs similaires. (Adapté de FCRR)

Généralisation, habituellement excessive, simpliste et souvent offensante, employée pour décrire ou distinguer un groupe. (SO)

STÉRÉOTYPE LIÉ SUR AU GENRE OU SEXE

Présomption selon laquelle les garçons et les filles doivent avoir des rôles distincts, p. ex., les garçons aiment le football, ou les filles ont moins de force physique que les garçons. (SO)

STONEWALL

Évoque les émeutes qui ont eu lieu au bar Stonewall, à New York, le 28 juin 1969; événement considéré comme la naissance du mouvement de revendication des droits civils des personnes LGBT. (AY)

STYLE DE VIE / MODE DE VIE

La façon dont chacun décide de vivre sa vie – mode de vie urbain ou rural, artistique, entrepreneurial, hédoniste; ne peut servir à décrire l'orientation sexuelle (en effet, il n'y a pas plus de style de vie hétérosexuel que de style de vie homosexuel ou gai); l'expression « style de vie homosexuel » est souvent employée par des groupes anti-gais pour insinuer que l'orientation sexuelle est un choix plutôt qu'une identité. (AY)



TRANS Terme qui désigne les identités et expériences transgenres, transsexuels et non conformes sur le plan du genre. Terme général, certaines personnes n'utilisent que cette abréviation. (Égale Canada)

TRANSGENRE Personne qui ne s'identifie pas, en partie ou en totalité, au genre associé à son sexe assigné à la naissance (antonyme de cisgenre). Mot général qui désigne un vaste éventail d'identités et d'expressions du genre. Les personnes transgenres (à l'instar des personnes cisgenres) s'identifient comme hétérosexuels, gais, etc. (Égale Canada)

TRANSITION Processus grâce auquel une personne modifie son apparence ou son corps pour qu'ils correspondent à son genre (appelé aussi « processus d'affirmation du genre »). La transition n'a pas le même sens pour tout le monde, notamment pour des raisons d'accès, de sécurité et de choix personnel. Choisie librement, elle désigne la modification de l'apparence, de la présentation ou des fonctions physiques par des procédés médicaux, chirurgicaux ou autres. (Égale Canada)

TRANSPHOBIE Peur ou haine de toute transgression perçue des normes de genre, qui s'exprime souvent par les injures, l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence. Les personnes transgenres ou perçues comme telles peuvent être la cible de transphobie. (Égale Canada)

TRANSSEXUEL

Personne dont le sexe assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre. La transsexuelle s'identifie comme une femme, et le transsexuel, comme un homme. Certaines personnes transsexuelles transforment leur corps (p. ex., par le réassignement sexuel chirurgical ou l'hormonothérapie) et leur expression du genre conformément à leur identité de genre. Beaucoup se disent transgenres plutôt que transsexuels, parce que les origines psychiatriques du terme « transsexuel » leur déplaisent. (Égale Canada)

TRAVELO

gens. (AY)

Argot pour désigner les personnes transgenres; considéré comme offensant par la plupart des

TRAVESTI

Terme employé par les personnes qui s'identifient généralement à leur sexe assigné à la naissance, mais qui aiment parfois porter des vêtements et accessoires d'un autre sexe ou genre pour satisfaire à des besoins affectifs. (AY)

Le terme désigne plus souvent qu'autrement les hommes qui portent des vêtements féminins dans le but de divertir. (VSB)

TROISIÈME SEXE OU GENRE

un autre genre ou sexe.

Désigne une catégorie de personnes qui ne se considèrent ni masculines, ni féminines, et qui estiment appartenir à

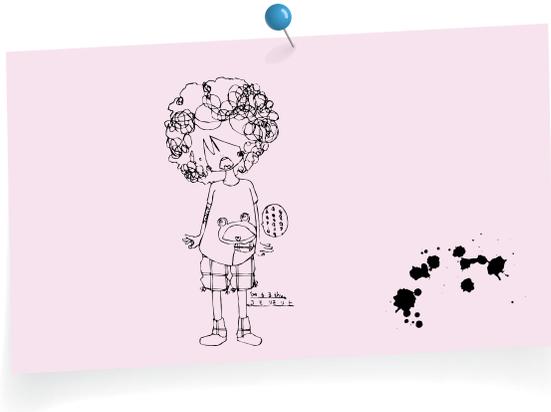


UZEZE (Kitesha)

Dans le Haut-Congo, *uzeze* désigne un homme efféminé, que les Mbala appellent *kitesha*. Les *kitesha* agissent et se vêtissent différemment des autres hommes – ils adoptent des manières féminines, portent des vêtements féminins (sauf le foulard) et sont considérés comme chanceux. On trouve aussi des femmes *kitesha*, qui sont également androgynes par nature. (TSW)

VIOLENCE FAITE AUX GAIS

Agression physique ou verbale contre des personnes GLBTQ, motivée par la haine de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur comportement sexuel. (AY)



-  **ALBERT MCLEOD** : (voir la section Modèles et symboles LGBTQ)

-  **APN** : Assemblée des Premières Nations

-  **ATA** : Foire aux questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre de l'Alberta Teachers' Association : What Does the Term LGBT Stand for?

<http://www.teachers.ab.ca/For%20Members/Professional%20Development/Diversity%20and%20Human%20Rights/Sexual%20Orientation/FAQ/Pages/What%20Does%20the%20Term%20LGBT%20Stand%20For.aspx>

Certains termes et définitions ont été adaptés de Safe and Caring Schools for Lesbian and Gay Youth: A Teacher's Guide, publié par l'Alberta Teachers' Association.

-  **AY** : From Advocates for Youth's Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit

http://www.advocatesforyouth.org/index.php?option=com_content&task=view&id=607&Itemid=177

-  **CDO** : From Cambridge Dictionaries Online (dictionnaire en ligne)

<http://dictionary.cambridge.org/>

-  **CDPM** : Commission des droits de la personne du Manitoba

* Égale Canada

Pour accéder au glossaire en ligne ou y ajouter une entrée, allez à <http://mygsa.ca/content/terms-concepts>



- * **EESM** : Éducation et Enseignement supérieur Manitoba, Education for a Diverse, Equitable, Inclusive, & Sustainable Society, glossaire (2011)

- * **FCEE** : *Policy on Anti-Homophobia and Anti-Heterosexism* de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (assemblée générale annuelle, juillet 2004)
<http://www.ctf-fce.ca/Documents/BGLTTPolicies%20-English.pdf>

- * **FCRR** : Fondation canadienne des relations raciales, glossaire
<http://www.crr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1>

- * **GVSD** : District scolaire du Grand Victoria, règlement 4303
<http://www.galebc.org/reg4303.pdf>

- * **HI** : Nanda, Serena. « The Hijras of India: Cultural and Individual Dimensions of an Institutionalized Third Gender Role. » Culture, Society, and Sexuality: A Reader, Richard Guy, éd. Parker and Peter Aggleton, 1999.
http://books.google.ca/books?hl=en&lr=&id=MIZbFt6421gC&oi=fnd&pg=PA226&dq=hijra+definition&ots=hTkzVXcvRo&sig=I9xywLWQfCx_DCuPAhq8HbUkfql#v=onepage&q=hijra%20definition&f=false

 **HRBM** : Ellingson, Lyndall, et al. « HIV Risk Behaviors among Mahuwahine (Native Hawaiian Transgender Women). » *AIDS Education and Prevention* (2008): 20.6 558-569.
<http://guilfordjournals.com/doi/abs/10.1521/aeap.2008.20.6.558>

 **MHI** : Khan, Shivananada. MSM and HIV/AIDS in India, 2004.
<http://www.nfi.net/NFI%20Publications/Essays/2004/MSM,%20HIV%20and%20India.pdf>

 **MEO** : Ministère de l'Éducation de l'Ontario
Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario –
Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de
politiques
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>
Comment tirer parti de la diversité – Stratégie ontarienne
d'équité et d'éducation inclusive
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/equity.pdf>

 **CDPM** : Commission des droits de la personne du Manitoba
<http://www.manitobahumanrights.ca>

 **PGO** : Procureur général de l'Ontario
La lutte contre le crime haineux en Ontario – Rapport final,
(http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/about/pubs/hatecrimes/HCCWG_fullFR.pdf)



SO : Schools OUT Student Tool Kit

<http://www.schools-out.org.uk/STK/Definitions.htm>



TP : Trans PULSE

<http://transpulseproject.ca/>



TSW : Amara Das Wilhelm's *A Third Sex around the World*, The Gay and Lesbian Vaishnava Association, Inc.

<http://www.galva108.org/aroundtheworld.html>



TT : Brummelhuis, Han Ten. « Transformation of Transgender: The Case of the Thai Kathoey », *Lady Boys, Tom Boys, Rent Boys: Male and Female Homosexualities in Contemporary Thailand*. Peter A. Jackson et Gerrard Sullivan, éd., 1999.

<http://books.google.ca/books?hl=en&lr=&id=G30klcfc8HMC&oi=fnd&pg=PA121&dq=kathoey&ots=bsW70EGGql&sig=h1g3goNSMQFmWtWue8Sj2Gyd1to#v=onepage&q=kathoey&f=false>



UD : Urbandictionary.com



VS : Conseil scolaire de Vancouver, Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Transsexuel, Two-Spirit, Questioning Policy, févr. 2004.

<http://www.vsb.bc.ca/district-policy/acb-lesbian-gay-bisexual-transgender-transsexual-two-spirit-questioning>

Définitions rassemblées par Sarah E. Holmes (coordonnatrice des ressources GLBTQA, 2000-2002) en août 2000, révisées par Andrew J. Shepard, en novembre 2000, mises à jour par Sarah, en août 2002.

University of Southern Maine Safe Zone Project.



W : Wikipédia

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

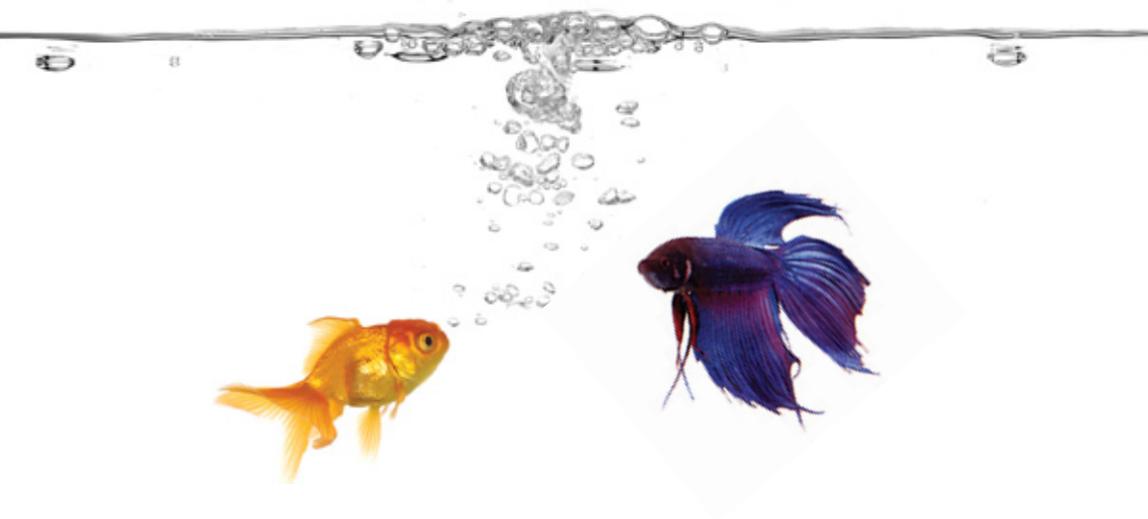


Projet de loi C-58
2014-2015



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

RESSOURCES LGBTQ



di  **ersité =**
possibilité



LGBTQ-MANITOBA

Le répertoire Web des ressources régionales et nationales est continuellement mis à jour. Allez à MonAGH.ca.



Organismes, programmes et ressources LGBTQ ou ouverts aux personnes LGBTQ du Manitoba

À l'échelle de la province	6
Jeunesse, J'écoute Klinic Community Health Centre	
Brandon	7
Brandon Rural Support Phone Line Coffee House Orientation à l'intention des jeunes et des adultes LGBTQ PFLAG Trans Health Network Groupe d'entraide trans	
Nord du Manitoba	9
Première nation objiway Keeseekodwenin Kenora Lesbians Phone Line West Regional Tribal Council Health Department	
Winnipeg	10
Anakhnu (groupe GLBT juif) Camp Aurora Dignity Winnipeg Dignité FTM Gender Alliance of Winnipeg Clinique GDAAY Klinic Community Health Centre Peer Project for Youth (PPY) PFFOTI PFLAG Rainbow Ministry Rainbow Resource Centre Trans Health Clinic Winnipeg Transgender Support Group YEAH	



LISTE DES RESSOURCES POUR LES PERSONNES BISPIRITUELLES



Ressources bispirituelles au Canada et aux États-Unis

Manitoba	18
Two Spirited People of Manitoba Inc.	
Canada	18
Native Youth Sexual Health Network	
The North American Aboriginal Two Spirit Information Pages	
Two Spirit Circle of Edmonton Society	
2-Spirited People of the 1 st Nations	
Wabanaki Two-Spirit Alliance (Maritimes)	
États-Unis	20
Bay Area American Indian Two-Spirits (É.-U.)	
Dancing to Eagle Spirit Society (É.-U.)	
Montana Two Spirit Society (É.-U.)	
NativeOUT (É.-U.)	
North East Two-Spirit Society (É.-U.)	
Tribal Equity Toolkit (É.-U.)	



LGBTQ - ÉCHELLE NATIONALE



Le répertoire Web des ressources régionales et nationales est continuellement mis à jour. Allez à MonAGH.ca.



Organismes, programmes et ressources LGBTQ ou ouverts aux personnes LGBTQ à l'échelle nationale

Réseau de soutien pour les droits des gais et lesbiennes d'Amnistie internationale

Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)

Comité canadien d'histoire de la sexualité (CCHS)

Réseau juridique canadien VIH/sida

Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA)

Association canadienne des professionnels en santé des personnes transsexuelles (CPATH)

Coalition santé arc-en-ciel Canada (CSAC)

The Canadian Safe School Network (CSSN)

Égale Canada / Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP)

Gay Canada

Jeunesse, J'écoute 1-800-668-6868

MonAGH.ca

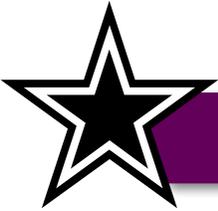
Native Youth Sexual Health Network (NYSHN)

PFLAG Canada

Report Homophobic Violence, Period (RHVP)

Salaam Canada

TransParent Canada



LGBTQ MANITOBA

ORGANISMES, PROGRAMMES ET RESSOURCES LGBTQ OU OUVERTS AUX PERSONNES LGBTQ DU MANITOBA

À l'échelle de la province

★ Jeunesse, J'écoute

1 800 668 6868

<http://jeunessejecoute.ca/Teens/Home.aspx?lang=fr-ca>

★ Klinik Community Health Centre [Centre de santé communautaire]

Klinik Community Health Centre (Centre de santé communautaire)
870, avenue Portage, Winnipeg
1-204-784-4090

www.klinik.mb.ca

ENTRAIDE TÉLÉPHONIQUE 24 HEURES PAR JOUR :

Ligne de prévention du suicide : 1-877-435-7170

En cas de détresse : 1-204-786-8686 / Sans frais : 1-888-322-3019

En cas d'agression sexuelle : 1-204-786-8631 / Sans
frais : 1-888-292-7565

Accès ATS pour personnes malentendantes : 1-204-784-4097

Aide aux collectivités agricoles et rurales : 1-866-367-3276

Informé sur les questions LGBTQ et à l'aise d'en parler.



Brandon

★ **Brandon Rural Support Phone Line** **[Entraide téléphonique rurale de Brandon]**

1-204-571-4183

www.ruralsupport.ca

kim@ruralstress.ca

Bien que ce service ne s'adresse pas expressément aux personnes LGBTQ, il peut informer sur les questions d'identité de genre et d'orientation sexuelle.

★ **Coffee House**

Sexuality Education Resource Centre (SERC)
(Centre de ressources en éducation sexuelle)

161, 8th Street, Brandon

1-204-727-0417

www.serc.mb.ca

Lieu sécuritaire pour les personnes LGBTQ

Rencontres mensuelles, sauf l'été (généralement le 3^e jeudi du mois)

Activités spéciales, sujets de discussion etc.

19 h à 21 h. Sans rendez-vous.

★ **Orientation à l'intention des jeunes et des adultes** **LGBTQ**

Programme du Rainbow Resource Centre géré par le Centre de ressources en éducation sexuelle (SERC)

161, 8th Street, Brandon

1-204-727-0417

www.serc.mb.ca

Contactez le SERC pour prendre un rendez-vous.

★ **PFLAG**

(Parents et amis de lesbiennes et de gais)
Section de Brandon et des environs
Rencontres périodiques (environ toutes les 6 semaines).
Contactez le SERC pour obtenir plus de renseignements
(1-204-727-0417).

★ **Trans Health Network [Réseau de santé pour les personnes trans]**

Sexuality Education Resource Centre (SERC)
161, 8th Street, Brandon
1-204-727-0417

www.serc.mb.ca

Recenser les professionnels de la santé de Brandon et de l'ouest du Manitoba qui sont informés et à l'aise avec les populations trans. Inclut des infirmières en mesure d'aider à administrer des hormones et des médecins en mesure d'en prescrire. Le réseau adresse les personnes trans à des professionnels de la santé informés et ouverts à la réalité trans. Pour une demande de consultation, contactez le SERC.

★ **Groupe d'entraide trans**

Brandon et les environs
Rencontres mensuelles. Jeunes et adultes.
Contactez le SERC pour obtenir plus de renseignements
(1-204-727-0417).

Nord du Manitoba

★ Première nation objiway Keeseekodwenin

1-204-625-2004

À 2,5 heures au nord-ouest de Brandon

Ne s'adresse pas expressément aux personnes LGBTQ, mais a déjà offert une formation de sensibilisation aux alliés des LGBTQ; répond aux appels concernant les questions LGBTQ.

★ Kenora Lesbians Phone Line [Entraide téléphonique pour les lesbiennes]

1-807-468-5801

Mardi, 19 h à 21 h

★ West Region Tribal Council Health Department [Service de santé du conseil tribal de la région de l'Ouest]

1-204- 622-9400

Judy Henuset – coordonatrice des soins à domicile et communautaires

Ne s'adresse pas expressément aux personnes LGBTQ, mais a déjà offert une formation de sensibilisation aux alliés des LGBTQ; répond aux appels concernant les questions LGBTQ.

Winnipeg

★ Anakhnu (groupe GLBT juif)

Renseignements : directrice générale adjointe, Tamar Barr, au 1-240-477-7537, ou par courriel, à tbarr@radyjcc.com

<http://radyjcc.com/template.cfm?tID=213>

Anakhnu est un groupe parrainé par le Centre communautaire juif Rady au service des personnes GLBT et de leurs amis. Le groupe encourage des liens d'amitié seulement, sans égard à l'âge. Il fournit aux personnes GLBT juives ainsi qu'à leurs familles et amis l'occasion de se rencontrer, de se renseigner et de partager des idées dans un milieu juif accueillant et inclusif; il encourage l'individualité GLBT et l'identité juive. Le groupe offre des programmes sociaux et culturels tout au long de l'année, en collaboration avec le Centre communautaire juif Rady.

★ Camp Aurora

(Programme du Rainbow Resource Centre)

Renseignements : campaurora@rainbowresourcecentre.org

www.campaurora.ca

Le Camp Aurora offre une activité de 4 jours qui s'adresse aux jeunes LGBTQ et à leurs alliés.

Appuyé par les leaders communautaires et le Rainbow Resource Centre, il reçoit également l'aide d'un comité de bénévoles.

Le Camp accueille des jeunes de 14 à 19 ans et est financé par des personnes admirables, de sorte qu'un séjour est peu coûteux. Le site web contient de l'information sur les dates limites d'inscription et des formulaires de demande téléchargeables. Les places s'envolent rapidement.

Le Camp Aurora est un lieu qui permet aux jeunes de se faire de nouveaux amis, de s'adonner à des activités auxquelles ils n'ont peut-être jamais participé, d'apprendre à mieux se connaître et à mieux connaître la communauté, et d'avoir du plaisir!

Les jeunes intéressés peuvent aussi présenter une demande d'animateur. Si vous avez de 20 à 26 ans, que vous avez de l'expérience en animation auprès des jeunes et que vous aimez le plein air, un poste vous attend! Allez sur le site web pour connaître les dates limites de demande et télécharger les formulaires.



★ **Dignity Winnipeg Dignité**

Rencontres réservées au culte et aux activités sociales, le 3^e vendredi du mois, à 18 h.

Augustine United Church,
444, avenue River

Renseignements : Thomas 1-204-287-8583 or

Sandra 1-204-779-6446

Courriel : Winnipeg@dignitycanada.org

www.dignitycanada.org

Nous travaillons au sein de l'Église catholique et à l'extérieur de celle-ci pour promouvoir l'intégrité des personnes qui appartiennent à des minorités sexuelles et considérons notre sexualité comme un don divin. Nous sommes convaincus que nos relations d'amour sont intrinsèquement bonnes et dignes de reconnaissance en tant que mariage civil et aux yeux de Dieu.

Nous revendiquons notre juste place comme membres du corps mystique du Christ et vivons la vie sacramentelle de l'église ouvertement en tant que gais et lesbiennes de conscience.

★ **FTM Gender Alliance of Winnipeg [Alliance trans FTM de Winnipeg]**

Rencontres le 1^{er} mardi du mois tout au long de l'année.

19 h à 21 h

Salle de réunions du Rainbow Resource Centre

170, rue Scott, Winnipeg

Groupe de soutien entre pairs pour les transsexuels FTM. Ouvert au public.

★ Clinique GDAAY

Centre des sciences de la santé de Winnipeg
Endocrinologie pédiatrique
FE 307, 685, avenue William, Winnipeg
1-204-787-7435, poste 3 (infirmière coordonnatrice)
Fax : 1-204-787-1655

<http://www.gdaay.ca>

Évaluation de la dysphorie de genre et intervention auprès des jeunes de moins de 18 ans (programme d'accès direct).
Pour le Manitoba et les environs (nord-ouest de l'Ontario et Saskatchewan)

★ Consultation AGH

Rainbow Resources Centre
170, rue Scott, Winnipeg
1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org

Les écoles ayant une AGH (alliance gai-hétéro) ou qui désirent en créer une peuvent s'inscrire au Programme jeunesse offert par le Rainbow Resource Centre. Le personnel du Centre collaborera volontiers avec votre AGH ou avec tout élève ou membre du personnel des écoles désireux de discuter de l'organisation d'activités, de définir des objectifs, de relever des défis et de promouvoir le changement. Les ateliers peuvent être de courte durée et informels, ou de longue durée et en profondeur. On y aborde divers sujets comme le démarrage et le maintien d'une AGH, l'organisation d'une activité ou d'une conférence réussie – ou il peut tout simplement s'agir d'une foire aux questions. Pour en savoir davantage ou demander une consultation, veuillez contacter le Rainbow Resource Centre.

★ Klinik Community Health Centre [Centre de santé communautaire]

870, avenue Portage, Winnipeg
1-204-784-4090

www.klinik.mb.ca

ENTRAIDE TÉLÉPHONIQUE 24 HEURES PAR JOUR :

Ligne de prévention du suicide : 1-877-435-7170

En cas de détresse : 1-204-786-8686 / Sans frais : 1-888-322-3019

En cas d'agression sexuelle : 1-204-786-8631 / Sans frais :
1-888-292-7565

Accès ATS pour personnes malentendantes : 204-784-4097

Aide aux collectivités agricoles et rurales : 1-866-367-3276

Informés sur les questions LGBTQ et à l'aise d'en parler.

★ **LGBT* Centre [Centre LGBT]**

Bulman Students' Centre, niveau Concourse, salle 0R13

Université de Winnipeg

1-204-786-9025

<http://theuwsa.ca/services/uwsa-student-groups/student-service-groups/lgbt-centre/>

lgbtctr@thuwsa.ca

Les rencontres ont lieu le lundi, à 12 h 30, de septembre à mars.

Fondé en 1991, le centre s'appelait à l'origine Lesbian Gay Bisexual (LGB) Collective et il était reconnu par l'Association étudiante de l'Université de Winnipeg. (UWSA). C'est à présent un groupe de services aux étudiants, le LGBT Centre. Ouvert à l'ensemble de la population étudiante, le Centre offre un climat social positif axé sur une approche inclusive de la sexualité et de la diversité des genres.

Bien qu'il serve d'abord de lieu sécuritaire ouvert à la communauté, le Centre offre un soutien et des ressources, et organise des activités et des campagnes, tant sur le campus qu'à l'extérieur, qui font la promotion d'attitudes positives à l'égard de la communauté LGBT. En outre, il distribue sans frais de la documentation et divers articles pour des pratiques sexuelles sans risque comme des condoms, du lubrifiant et des digues dentaires.

Le Centre est toujours prêt à accueillir de nouveaux visages. N'hésitez pas à nous rendre visite en tout temps, ou à communiquer avec nous par courriel ou téléphone.

★ Peer Project for Youth (PPY) – Jeunes de 13 à 21 ans

(Programme du Rainbow Resource Centre)

170, rue Scott, Winnipeg

1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org/youth/

Le programme Peer Project for Youth offre aux jeunes LGTTQIA* un lieu sécuritaire et divertissant pour acquérir de nouvelles compétences, élaborer des projets et célébrer leur identité! Le programme vise à développer les capacités des jeunes LGTTQIA* afin de soutenir et d'encourager leurs pairs à en savoir plus sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'éducation anti homophobe. Il fournit aux jeunes LGTTQIA* l'occasion d'obtenir un soutien et de s'affirmer comme personnes LGTTQIA*, de favoriser le changement social en maîtrisant des compétences utiles, et d'améliorer son amour-propre et la confiance en soi en grâce aux réseaux sociaux, aux contacts et aux communautés de soutien pour les jeunes.

Le lundi et le mercredi soir, le PPY tient des ateliers et des activités qui sont déterminés par les jeunes eux-mêmes. Si vous désirez assister à un atelier sur un sujet en particulier, apprendre une compétence ou avoir une discussion, contactez-nous par téléphone ou courriel. Les ateliers du lundi soir portent notamment sur le renforcement des capacités de leadership, l'apprentissage de nouvelles compétences, l'animation de discussions, l'expression créative et le renforcement des collectivités. Nous fournissons des grignotines et, au besoin, des billets d'autobus pour le retour à la maison.

Il y a une mise à jour mensuelle des activités sur notre site web et notre page Facebook.

Pour recevoir le calendrier mensuel des activités mensuelles par courriel, veuillez contacter peerproject4youth@rainbowresourcecentre.org.

Nous vous invitons à téléphoner d'avance (204-474-0212, postes 202 ou 210) pour confirmer l'heure et le lieu des activités, ou pour organiser une visite ou une réunion avec notre coordonnateur des programmes jeunesse pour voir si le PPY vous convient! Vous pouvez également vous présenter sans rendez-vous.

★ PFFOTI

(Parents, amis et familles de personnes trans)
Rencontre le 2^e mardi du mois, de septembre à juin.
19 h à 21 h, à la bibliothèque du Rainbow Resource Centre.
Pour joindre un animateur de groupe, envoyez un courriel à pffoti@gmail.com

Groupe d'entraide social destiné aux parents, amis et membres de la famille de personnes trans. Ouvert au public.

★ PFLAG

(Parents et amis de gais et de lesbiennes)
Section de Winnipeg
170, rue Scott, Winnipeg
1-204-474-0212

Les réunions de PFLAG se tiennent au Rainbow Resource Centre, au besoin. Pour contacter PFLAG, veuillez vous adresser au RCC.

★ Rainbow Ministry

1622 B, chemin St. Mary's
Winnipeg R2M 3W7
1-204-962-1060

rainbow@wpgpres.ca

Rainbow Ministry est un groupe confessionnel de sensibilisation de l'Église unie du Canada qui travaille exclusivement pour et avec la communauté LGBTTTQQ de Winnipeg et des environs. Il s'intéresse particulièrement à la foi, à la sexualité et à l'expression du genre, et reconnaît le tort causé à cette communauté par les groupes confessionnels. Le ministère est ouvert aux conversations en tête-à-tête concernant la sexualité, le genre et la foi et organise au Rainbow Resource Centre des ateliers sur l'interprétation de la Bible et de nouvelles perspectives permettant à la communauté LGBTTTQQ de s'affirmer.



★ Rainbow Resource Centre

170, rue Scott, Winnipeg

1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org

facebook: <https://www.facebook.com/groups/280300125172/?ref=ts&f=ts>

Le Rainbow Resource Centre est un centre communautaire et de ressources au service des communautés gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, bispirituelles et « queer », et à leurs alliés, de Winnipeg, de tout le Manitoba et du nord-ouest de l'Ontario. Le Centre offre des services de counseling, d'éducation et de formation anti-homophobie ainsi que des programmes et des services destinés aux jeunes. C'est aussi un lieu de rencontre pour les groupes communautaires et les groupes de soutien entre pairs. Il offre des programmes communautaires à faible coût ou gratuits (club de lecture, de tricot, cours sur l'art, yoga, tai chi, danse de salon, etc.). Il abrite une riche bibliothèque à laquelle les membres ont accès par abonnement. Celle-ci contient des collections de livres, de dvd, de journaux, de livres audio et de magazines à thématique LGBTIQ.



Le Centre est un lieu sécuritaire pour la communauté et pour ses membres qui désirent apprendre et se réunir. Axé sur l'entraide et la réduction des méfaits, c'est un lieu positif qui favorise la croissance et l'apprentissage sains.

★ Trans Health Clinic

Se trouve au Centre de santé communautaire Klinik

870, avenue Portage, Winnipeg

1-204-784-4090

www.klinik.mb.ca

★ Two Spirited People of Manitoba Inc.

Winnipeg

www.twospiritmanitoba.ca

Pour améliorer la qualité de vie des personnes bispirituelles (gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres autochtones) du Manitoba, grâce notamment à des collectes de fonds servant à diverses activités :

mobilisation, éducation, soins de santé, logement, formation et développement culturel.

★ **Winnipeg Transgender Support Group [Groupe de soutien transgenre de Winnipeg]**

3^e vendredi du mois, tout au long de l'année, 19 h 30 à 22 h
Salle de réunions du Rainbow Resource Centre.

170, rue Scott, Winnipeg
1-204-474-0212

<http://winnipegtransgendergroup.com/>

Nos réunions sont informelles. Il n'y a ni code vestimentaire ni attente quant à l'expression du genre. Les réunions sont des occasions de discuter entre personnes qui savent ce que c'est que d'être transgenre, d'échanger de l'information et des expériences, d'apprendre et de se soutenir mutuellement. Le groupe permet aux participants de se présenter dans le genre de leur choix dans un cadre sûr et propice à l'affirmation. Transsexuels FTM et MTF de tous âges sont les bienvenus. Ouvert au public.

★ **Y.E.A.H. (Youth Educating Against Homophobia) [Jeunes éducateurs contre l'homophobie]**

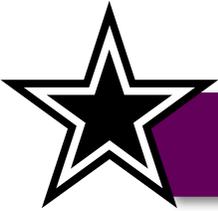
Rainbow Resources Centre
170, rue Scott
Winnipeg

1-204-474-0212

www.rainbowresourcecentre.org



Y.E.A.H. est un programme d'éducation conçu pour sensibiliser les jeunes aux effets de l'intimidation à caractère homophobe fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, et à l'endroit des personnes perçues comme étant gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres ou bispirituelles. Les ateliers interactifs définissent l'homophobie, la biphobie et transphobie, et examinent les causes de l'oppression et de la discrimination. Les séances fournissent un espace sécuritaire propice à la dénonciation des mythes et des stéréotypes blessants qui confrontent les jeunes. Elles fournissent aussi l'occasion de poser des questions anonymement et de découvrir des moyens de combattre l'homophobie à l'école et dans la communauté.



LISTE DES RESSOURCES POUR LES PERSONNES BISPIRITUELLES

RESSOURCES BISPIRITUELLES AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS

Manitoba

★ **Two Spirited People of Manitoba Inc.**

Winnipeg

www.twospiritmanitoba.ca

Pour améliorer la qualité de vie des personnes bispirituelles (gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres autochtones) du Manitoba, grâce notamment à des collectes de fonds servant à diverses activités : mobilisation, éducation, soins de santé, logement, formation et développement culturel.

Canada

★ **Native Youth Sexual Health Network**

<http://www.nativeyouthsexualhealth.com/index.html>

Le Native Youth Sexual Health Network (NYSHN) est un organisme dirigé par et voué au service des jeunes Autochtones qui se préoccupe des questions de santé sexuelle et reproductive, de droits et de justice au Canada et aux États-Unis.

★ **The North American Aboriginal Two Spirit Information Pages**

<http://people.ucalgary.ca/~ptrembla/aboriginal/two-spirited-american-indian-resources.htm>

Informations variées : renseignements généraux, histoire, articles universitaires, cinéma et vidéos, arts, renseignements sur la santé et le VIH-sida, ressources en ligne et livres.

★ **Two Spirit Circle of Edmonton Society**

780-474-8092

La Two Spirit Circle of Edmonton Society se propose de rapatrier et de mettre en valeur nos rôles et responsabilités traditionnels en tant que collectivités autochtones, et de créer des milieux solidaires des personnes bispirituelles au sein de toutes les sociétés.

★ **2-Spirited People of the 1st Nations**

www.2spirits.com

Les 2-Spirited People of the 1st Nations est un organisme de services sociaux sans but lucratif. Ses membres sont des Autochtones gais, lesbiennes, bisexuels et transgenre de Toronto.

Les programmes et services de l'organisme incluent l'éducation sur le VIH-sida, la sensibilisation, la prévention, le soutien et le counseling pour les personnes bispirituelles et autres vivant avec et affectées par le VIH-sida.

Notre vision : créer un espace où les personnes bispirituelles peuvent se réunir et s'épanouir en tant que communauté, promouvoir une image positive, honorer notre passé et bâtir notre avenir. Ensemble, nous pouvons travailler à combler le fossé entre les personnes bispirituelles lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres, et notre identité autochtone.

★ **Wabanaki Two-Spirit Alliance (Atlantic)**

http://w2sa.ca

http://www.youtube.com/watch?v=bgG1o-JcKdw

Groupe réunissant des personnes bispirituelles et leurs alliés, l'alliance se compose principalement de membres des Premières nations des Maritimes, du Québec et de la Nouvelle-Angleterre qui s'identifient comme bispirituels. Les membres des Premières nations qui assument des rôles masculins et féminins traditionnels et qui s'identifient aussi comme gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres sont considérés comme bispirituels. Le

groupe organise des rencontres afin de créer des espaces sûrs sans drogues et sans alcool, où les personnes bispirituelles ont l'occasion de rencontrer leurs pairs dans un contexte exempt de pressions sociales, peu importe leur identité de genre ou sexualité. Les activités incluent les sueries, le maculage, les chants traditionnels et les ateliers d'artisanat.

États-Unis

★ **Bay Area American Indian Two-Spirits**

<http://www.baaits.org/>

Le groupe Bay Area American Indians Two-Spirits (BAAITS) a pour but de restaurer le rôle des personnes bispirituelles au sein des collectivités amérindiennes et autochtones en créant une tribune qui sert à l'expression spirituelle, culturelle et artistique des personnes bispirituelles. Il s'agit d'un groupe communautaire bénévole qui organise des activités culturelles pertinentes destinées aux Amérindiens gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres ainsi qu'à leurs familles et à leurs amis.

★ **Dancing to Eagle Spirit Society**

<http://www.dancingtoeaglespiritsociety.org/about.php>

La société est vouée à la guérison et à l'autonomisation des personnes bispirituelles autochtones et non autochtones, de leurs amis et de leurs alliés. Elle cherche à promouvoir la dignité de la personne, à consolider l'estime de soi des individus et des collectivités en fournissant un soutien affectif et spirituel basé sur les us et coutumes autochtones traditionnels.

★ **Montana Two Spirit Society**

<http://mttwospirit.org/about.html>

La Montana Two Spirit Society est née en 1996 grâce à la collaboration de Pride Inc. (organisme de défense des droits des LGBT du Montana) et du groupe Montana Gay Men's Task Force, dans le but d'organiser un rassemblement annuel de personnes bispirituelles. L'événement a pris de l'ampleur au fil des années : on ne comptait qu'une poignée de participants à l'origine, et on en dénombre près d'une centaine à présent, qui proviennent du Montana et des États avoisinants. Toutes les tribus l'Ouest y sont représentées.

★ **NativeOUT**

<http://nativeout.com>

Fondé en 2004 par Corey Taber, Ambrose Nelson et Victor Bain, NativeOUT était un groupe social local et s'appelait la Phoenix Two Spirit Society. Depuis, nous sommes devenus une organisation de presse et multimédia bénévole nationale sans but lucratif vouée à l'éducation, qui participe activement au mouvement bispirituel. Nous projetons nous constituer en société.

Nous sommes présents par Internet (site Web, multimédia et réseaux sociaux), et organisons aussi des exposés en personne au sujet des Autochtones LGBTQ et bispirituels de l'Amérique du Nord.

★ **North East Two-Spirit Society**

<http://ne2ss.org/>

NE2SS.org fournit de l'information au sujet des Amérindiens lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et bispirituels de la ville de la ville de New York et de la région des trois États (New York, New Jersey et Connecticut). Selon le recensement de 2000, New York abrite la plus vaste population amérindienne urbaine des États-Unis.

La NorthEast Two-Spirit Society (NE2SS) cherche à accroître la visibilité de la collectivité bispirituelle des trois États et à

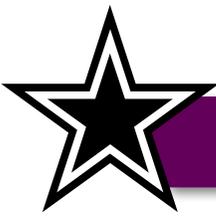
fournir des activités sociales, traditionnelles et récréatives qui sont adaptées à la culture de celle-ci. Le développement communautaire est au cœur des efforts déployés par la NEZSS.

★ **Tribal Equity Toolkit**

http://graduate.lclark.edu/programs/indigenous_ways_of_knowing/tribal_equity_toolkit/

Élaborée aux États-Unis. La trousse compte de nombreuses ressources, y compris une section sur l'éducation qui inclut une ordonnance sur l'égalité en éducation.

Les concepteurs de la ressource indiquent que « la colonisation en a appris beaucoup aux collectivités tribales en matière d'homophobie et de transphobie, et tandis que travaillons à nous réapproprier nos traditions, nous devons aussi examiner comment les effets de la colonisation demeurent ancrés dans les politiques, les lois et les structures tribales. Pour les nations tribales, l'égalité des personnes LGBT et la décolonisation demeurent étroitement liées, et on ne peut vraiment réaliser l'une sans l'autre ».



LGBTQ - ÉCHELLE NATIONALE

ORGANISMES, PROGRAMMES ET RESSOURCES LGBTQ ET OUVERTS AUX PERSONNES LGBTQ À L'ÉCHELLE NATIONALE

- ★ Réseau de soutien pour les droits des gais et lesbiennes d'Amnistie internationale

<http://www.algi.qc.ca/asso/amnistie.html>



Site Web de langue française du Réseau de soutien pour les droits des gais et lesbiennes d'Amnistie internationale, à Montréal. Accès à de l'information et à des publications d'AI à thématique LGBT en français, modalités d'adhésion et bulletin du Réseau Le Dire!, qui présente des nouvelles et des appels à l'action.

- ★ Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)

<http://www.caaws.ca>



L'ACAFS a notamment pour mandat de promouvoir la participation des filles et des femmes à des activités sportives. L'homophobie dans le sport est souvent un obstacle à la participation, tant pour les personnes hétérosexuelles qu'homosexuelles. Nombre de jeunes filles et de femmes s'abstiennent de pratiquer un sport par crainte d'être perçues comme des lesbiennes. L'ACAFS met ce projet de l'avant afin d'encourager la discussion sur l'homophobie dans le sport, première étape d'une stratégie à long terme visant à réduire l'homophobie dans le sport au Canada et rendre le sport inclusif et sécuritaire pour tous les participants et participantes.

★ **Comité canadien d'histoire de la sexualité (CCHS)**

<http://www.chashcacommittees-comitesa.ca/cchs/>



Le but du CCHS est de fournir un point de rencontre organisationnel au sein de la profession historique pour tous ceux et celles qui s'intéressent à l'étude historique de la sexualité, que ce soit en recherche, en enseignement ou toutes autres formes d'intérêt. Le Comité parraine des séances de communications au Congrès annuel de la Société historique du Canada, publie des nouvelles rédigées par et sur des historiens de la sexualité, remet un prix au meilleur article publié dans le domaine et organise des activités sociales. Le CCHS met en lien des universitaires de tous les coins du pays et fait la promotion de l'étude de la sexualité comme aspect intégral du passé du Canada. Notre site Internet inclut des ressources pour l'étude de la sexualité, notamment des bibliographies et du matériel didactique ainsi que des liens Internet utiles pour la recherche de sites et d'organismes liés à l'histoire de la sexualité.

★ **Réseau juridique canadien VIH/sida**

<http://www.aidslaw.ca/FR/index.htm>



Le Réseau juridique canadien VIH/sida fait valoir les droits humains des personnes vivant avec le VIH/sida et vulnérables à l'épidémie, au Canada et dans le monde, par ses travaux de recherche, d'analyse juridique et des politiques, de la mobilisation communautaire. Le Réseau est le principal organisme canadien de défense des droits juridiques et humains des personnes vivant avec le VIH/sida.

★ **Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA)**

<http://www.clga.ca>



Notre principal mandat consiste à recueillir et à conserver du matériel lié aux réalités LGBTQ au Canada – bien que notre collection renferme une abondance foule de documents venant de l'étranger. Nous recueillons du matériel sur les personnes, les organismes, les enjeux et les événements, le classons, l'enregistrons et le stockons, afin d'en assurer la pérennité. En outre, nous mettons cette information à la disposition du public à des fins d'éducation et de recherche. Au fil des années, nous avons aidé des centaines de personnes – étudiants, artistes, journalistes, juristes et cinéastes – travaillant à divers projets. Nous souhaitons aussi la bienvenue aux personnes qui désirent explorer nos ressources, en personne ou en ligne. La page What We've Got du site vous dirige vers nos nombreuses collections. Pour chacune, vous trouverez des pages supplémentaires qui contiennent des descriptions détaillées et, le cas échéant, des guides, des répertoires, des documents connexes et des façons de générer d'autre contenu.

★ **Les archives gaies du Québec**

<http://www.agq.qc.ca/index.php/fr/>

Les Archives gaies du Québec (A.G.Q.) sont un organisme communautaire sans but lucratif qui a le mandat de recevoir, de conserver et de préserver tout document manuscrit, imprimé, visuel, sonore, et tout objet témoignant de l'histoire des gais et des lesbiennes du Québec.

Les Archives gaies du Québec ont aussi pour mandat d'organiser des événements pour mieux se faire connaître mais aussi pour diffuser cette histoire encore méconnue.

★ Organismes de bienfaisance de CPATH

CPATH est le principal organisme professionnel national pour la santé des personnes transsexuelles dans le monde. Nos membres viennent de divers horizons – étudiantes et étudiants en médecine, médecins praticiens, travailleuses et travailleurs sociaux, psychologues – représentent la communauté trans dans son ensemble et s’y identifient. CPATH est un organisme professionnel voué à la santé des personnes de diverses identités de genre. Comme organisation professionnelle œuvrant dans un milieu interdisciplinaire, CPATH favorise une meilleure connaissance des soins de santé des personnes de diverses identités de genre en faisant appel à des professionnels en médecine, en psychologie, en droit, en travail social, en counseling, en psychothérapie, en études de la famille, en sociologie, en anthropologie, en sexologie, en orthophonie et autres domaines connexes. Dans ce cadre, nous nous efforçons d’accueillir dans les comités, au conseil d’administration et dans nos rangs des représentants de groupes de soutien communautaires et des personnes trans.

★ Coalition arc-en-ciel Canada (CSAC)

http://sexualhealthcentresaskatoon.ca/qyouth/p_crhc.php



La coalition santé arc-en-ciel Canada (CSAC) est une organisation nationale dont l’objectif est de se pencher sur les différents enjeux de santé et de bien-être des personnes ayant une attirance affective et sexuelle pour les personnes du même sexe ainsi que ceux des personnes dont l’identité de genre n’est pas conforme à celle qui leur a été attribuée à la naissance. Consultez notamment les sections Outils éducatifs et Populations spécifiques. Les ressources sont offertes en français et en anglais.

★ **The Canadian Safe School Network (CSSN)**
[Réseau canadien des écoles sûres]

<http://www.canadiansafeschools.com>



Le Canadian Safe School Network (CSSN) est un organisme de bienfaisance national enregistré sans but lucratif dont le mandat est de réduire la violence faite aux jeunes et de rendre nos écoles et nos collectivités plus sûres.

★ **Égale Canada / Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP)**

<http://www.egale.ca>



Le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP) est un organisme de bienfaisance national qui défend les droits des personnes LGBT. Égale Canada est l'organisme national de défense des droits des personnes LGBT qui fait la promotion de l'égalité, de la diversité, de l'éducation et de la justice. Organisme de bienfaisance enregistré sans but lucratif, Égale Canada a été fondé en 1986 et constitué en organisme de bienfaisance sans but lucratif en 1995.

Nous sommes intervenus auprès de la Cour suprême du Canada dans chaque affaire liée aux droits des personnes LGBT qu'elle a entendue, notamment le renvoi sur le mariage, qui a légalisé le mariage de conjoints de même sexe à l'échelle du pays. Égale est engagé activement dans l'inclusion de l'intersectionnalité dans ses activités, ce qui veut dire que le respect de l'identité de chaque personne exige que la lutte pour l'égalité des LGBT ne peut se mener séparément de celle de l'égalité pour toutes les communautés désavantagées.

En 2007, le FECDP a entamé la première enquête nationale sur le climat dans les écoles canadiennes. Aucune étude à grande échelle n'avait encore été réalisée au Canada sur l'étendue et les effets de l'intimidation fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. L'absence de données probantes représentait un obstacle majeur pour les enseignants et les

administrateurs désireux de comprendre ce que vivent les élèves LGBTQ afin de répondre de manière appropriée et d'indiquer clairement au milieu de l'éducation que la discrimination et le harcèlement homophobes, biphobes et transphobes ne sont pas inoffensifs et qu'ils constituent un problème majeur que les écoles canadiennes doivent aborder.

Par sa Campagne pour des écoles sécuritaires, Égale s'engage à appuyer les jeunes LGBTQ, les jeunes perçus comme LGBTQ, ceux qui ont des parents, des membres de la famille et des amis LGBTQ ainsi que les éducateurs, les bibliothécaires, les conseillers en orientation, les travailleurs de soutien à l'éducation, les parents et les administrateurs, et à faire des écoles canadiennes des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, inclusifs, respectueux et accueillants pour tous les membres des communautés scolaires. La Campagne pour des écoles sécuritaires offre des ressources destinées à favoriser le changement dans les milieux d'apprentissage du Canada, notamment MonAGH.ca, site Web national des écoles sûres et inclusives, des trousseaux d'outils pour l'équité et l'éducation inclusive et une série d'ateliers anti-hétérosexisme, anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie, et sur l'intersectionnalité.

★ **Gay Canada**

<http://www.gaycanada.com>



Fondé en 1994, le Canadian Gay, Lesbian, & Bisexual Resource Directory est voué à la collecte, au classement et à la diffusion d'information importante ou pertinente pour les communautés GLB partout au Canada.

★ **Jeunesse, J'écoute 1-800-668-6868**

<http://www.jeunessejecoute.ca>



Jeunesse, J'écoute est le seul service pancanadien gratuit et bilingue de consultation, d'orientation et d'information accessible 24 heures par jour, 365 jours par année, par téléphone et par Internet, à l'intention des enfants et des jeunes. Il s'agit d'un service de soutien immédiat, anonyme et confidentiel.

★ **MonAGH.ca**

<http://www.monagh.ca>



MonAGH.ca est le site éducatif national des écoles sûres et inclusives. C'est votre lien à la communauté, à des lieux sûrs, à de l'éducation et à de l'information sur les réalités LGBTQ au Canada. Vous y trouverez des alliances gai-hétéro (AGH) locales, des organismes communautaires et des groupes de campus, pourrez discuter de la culture queer populaire et d'idées d'activités pour les AGH, et vous organiser avec d'autres élèves partout au pays pour faire des changements positifs dans les écoles et les collectivités. Les éducateurs y trouveront des outils pédagogiques LGBTQ et des politiques de conseils scolaires, pourront discuter de programmes d'études inclusifs et d'activités pour les AGH et collaborer avec d'autres enseignants du pays pour contribuer à faire des écoles canadiennes des lieux sûrs et accueillants.

★ **Native Youth Sexual Health Network (NYSHN)**
[Réseau de santé sexuelle des jeunes Autochtones]

<http://www.nativeyouthsexualhealth.com>



Le Native Youth Sexual Health Network (NYSHN) est un organisme nord-américain qui s'intéresse à la santé sexuelle, à la compétence culturelle, à la responsabilisation, à la justice en matière de reproduction et à la sexualité positive par et pour les jeunes Autochtones. La réhabilitation et la revitalisation du savoir traditionnel sur les droits fondamentaux des personnes sur leurs corps et leurs espaces, qui convergent avec la réalité quotidienne contemporaine, sont des éléments fondamentaux de notre travail. Nous nous intéressons à l'ensemble des questions de santé sexuelle et reproductive des personnes autochtones.

★ **PFLAG Canada**

<http://www.pflagcanada.ca/fr/>



PFLAG Canada est un organisme de bienfaisance enregistré qui fournit du soutien, de l'information et des ressources à toute personne ayant des questions ou des inquiétudes au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. PFLAG Canada a des sections et des contacts dans plus de 70 collectivités partout au Canada. Si vous êtes gai, lesbienne, bisexuel, transgenre, transsexuel, bispirituel, intersexe, *queer* ou en questionnement, que vous vous souciez de quelqu'un qui l'est, nos bénévoles attentionnés sont prêts à vous aider.

★ **Report Homophobic Violence, Period (RHVP) (Toronto)**
[Dénoncer la violence homophobe, un point c'est tout]

<http://www.rhvp.ca>



Report Homophobic Violence, Period est une campagne de sensibilisation du public qui s'adresse aux jeunes âgés de 13 à 25 ans. La campagne vise à éclaircir les motifs des attitudes homophobes et à encourager les jeunes à signaler le harcèlement et la violence aux adultes et à la police.

★ **TransParent Canada**

<http://www.transparentcanada.ca>



TransParent Canada, organisme associé à PFLAG Canada, offre du soutien aux familles et aux amis de personnes trans. Vous – parent, frère ou sœur, collègue, fournisseur de soins de santé, membre du clergé et autres – connaissez peut-être un enfant, un jeune ou un adulte trans et désirez l'aider dans sa quête d'authenticité. Ou vous avez des questions. TransParent Canada prône la diversité humaine et est une tribune de l'autonomisation et de la célébration.





AUTRES SOURCES



Intersectionality: The Double Bind of Race and Gender

[L'intersectionnalité : le double joug de la race et du genre], entrevue de Kimberlé Crenshaw réalisée par Sheila Thomas, membre du comité de rédaction de Perspectives, printemps, 2004. Copyright 2004 par l'American Bar Association. Reproduction autorisée. Copie ou diffusion, enregistrement dans une base de données électronique ou un système d'extraction interdit, en totalité ou en partie, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'American Bar Association.

Queer Spawn in Schools, présentation de Rosa Brooks, Rachel Epstein, Becky Idems et Adinne Schwartz basée sur un projet de recherche réalisé en 2005 par le LGBTQ Parenting Network, financé par la Wellesley Central Health Corporation, et article intitulé « Reading, Writing, and Resilience: Queer Spawn Speak Out about School », Epstein, Idems et Schwartz dans *Who's Your Daddy? and Other Writings on Queer Parenting*, R. Epstein, éd. Sumach Press, 2009.

Rochlin, M. « The Language of Sex: The Heterosexual Questionnaire ». *Changing Men* (printemps, 1982). Waterloo (Ontario), Université de Waterloo.

Taylor, C. et T. Peter, avec T.L. McMinn, T. Elliott, S. Beldom, A. Ferry, Z. Gross, S. Paquin et K. Schachter. *Every class in every school: The first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools. Final report*, Toronto (Ontario), Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, 2011.

Taylor, C., T. Peter, K. Schachter, S. Paquin, S. Beldom, Z. Gross, et T.L. McMinn. *Youth Speak Up about Homophobia*

and Transphobia: The First National Climate Survey on Homophobia in Canadian Schools, Rapport de la phase I, Toronto (Ontario), Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, 2009.

Toronto District School Board (TDSB). *Equity Foundation Statement and Commitments to Equity Policy Implementation*. 2000. Reproduction autorisée, 2009.

Y-GAP. Le projet Y-GAP s'engage à comprendre et à améliorer la vie des jeunes trans de Toronto et de l'Ontario. Les chercheurs de Y-GAP ont interrogé 21 jeunes au sujet de leurs difficultés et de leurs réussites. La recherche indique comment certaines expériences façonnent, pour le meilleur ou pour le pire, la santé émotionnelle et physique, et la sécurité des jeunes trans. Ces facteurs incluent le degré de soutien familial, l'accès à des soins de santé appropriés et à un milieu scolaire sûr. *Trans Youth at School* fait partie de la série de bulletins communautaires de Y-GAP.

TRIBAL EQUITY TOOLKIT (http://graduate.lclark.edu/programs/indigenous_ways_of_knowing/tribal_equity_toolkit/), outil élaboré aux États-Unis. La trousse compte de nombreuses ressources, y compris une section sur l'éducation qui inclut une ordonnance sur l'égalité en éducation.

Les concepteurs de la ressource indiquent que « la colonisation en a appris beaucoup aux collectivités tribales en matière d'homophobie et de transphobie, et tandis que travaillons à nous réapproprier nos traditions, nous devons aussi examiner comment les effets de la colonisation demeurent ancrés dans les politiques, les lois et les structures tribales. Pour les nations tribales, l'égalité des personnes LGBT et la décolonisation demeurent étroitement liées, et on ne peut vraiment réaliser l'une sans l'autre ».

**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.**

