



Diversité sexuelle et de genre  
Ressource pédagogique inclusive, Nouveau-Brunswick

# GUIDE DES AGH POUR LE SECONDAIRE



## INTRODUCTION

La présente section sert à fournir de l'information et du soutien aux élèves (ainsi qu'aux enseignants et aux administrateurs) qui désirent créer une AGH à leur école. La politique 703 – *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* qui a été modifiée en décembre 2013, inclut à présent l'orientation sexuelle et l'identité de genre à la liste des motifs de discrimination interdite.

Cette politique fournit un cadre au Ministère, aux districts scolaires et aux écoles pour créer ces milieux en « fixant un mécanisme pour favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques ».

Dans le cadre de la création de milieux propices à l'apprentissage et au travail, la création d'AGH fait partie des objectifs de la politique :

5.5 (...)Chacun des partenaires en éducation, par l'enseignement et l'apprentissage, donne l'exemple et appuie la formation de groupes en milieu scolaire qui favorisent la diversité et le respect des droits de la personne quand un élève ou un membre du personnel le désire (p. ex : les groupes des Premières Nations, les groupes multiculturels, les groupes religieux, les groupes de minorités sexuelles).

La politique complète est en ligne à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703f.pdf>.

L'extrait suivant provient du document d'Égale *Chaque classe dans chaque école* (2011) : alliances gaies-hétéros (AGH) et autres groupes étudiants inclusifs [en anglais] :

Les AGH sont des comités d'élèves officiels qui accueillent des élèves LGBTQ et hétérosexuels, et où un ou deux



 **diversité = possibilité**



## GUIDE DES AGH

enseignantes servent généralement de conseillères. Les élèves qui fréquentent une école dotée d'une AGH savent qu'il y a au moins un ou deux adultes à qui ils peuvent s'adresser au sujet des réalités LGBTQ. L'AGH sert à fournir un lieu sécuritaire grandement nécessaire où les élèves LGBTQ et leurs alliés peuvent collaborer pour faire en sorte que leur école soit plus accueillante pour les élèves de minorité sexuelle et de genre. Certaines AGH s'appellent autrement (p. ex., club arc-en-ciel, club des droits de la personne ou club de justice sociale), pour indiquer qu'ils sont ouverts aux personnes non LGBTQ (bien entendu, certains de ces comités ne sont pas des AGH et ne se consacrent pas nécessairement à la lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie), et parce que parfois, « alliance gaie-hétéro » pose un problème à cause du mot « gai », qui ne désigne pas nécessairement les lesbiennes, les personnes bisexuelles et transgenres. Il n'en demeure pas moins que l'utilisation de l'acronyme « AGH » pour désigner tout groupe étudiant s'intéressant aux réalités LGBTQ est répandue. Des élèves LGBTQ sont souvent les instigateurs de la mise sur pied d'une AGH, mais il arrive aussi qu'un enseignant prenne l'initiative. Ces groupes servent aussi de lieux sécuritaires et solidaires pour les jeunes dont les parents/tutrices sont LGBTQ. À l'heure actuelle, plus de 100 groupes étudiants inclusifs au pays sont inscrits sur le site Web d'Égale des écoles sécuritaires et de l'éducation inclusive, *MonAGH.ca*.

Les élèves qui fréquentent des écoles dotées d'une AGH sont nettement plus susceptibles de convenir que leurs communautés scolaires soutiennent les personnes LGBTQ, de s'ouvrir à une partie ou à la totalité de leurs pairs au sujet de leur orientation sexuelle ou identité de genre, et de constater que le climat scolaire est de moins en moins homophobe.

Le rapport complet se trouve à [www.MyGSA.ca/YouthSpeakUp](http://www.MyGSA.ca/YouthSpeakUp) [en anglais]

Actuellement, on dénombre 36 AGH actives dans les écoles secondaires du Nouveau-Brunswick.

### STRATÉGIES DE MISE SUR PIED D'UNE ALLIANCE GAIE-HÉTÉRO (AGH) OU D'UN GROUPE D'ÉLÈVES INTERPELLÉ 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 qui vous aideront à cette fin.

1.	Évaluer le milieu scolaire	7
	Questions sur le climat à l'école	16
	Dix raisons confessionnelles pour appuyer l'éducation inclusive des personnes LGBTQ	22
	Devenir une personne alliée	24
	Pourquoi devenir une personne alliée?	27
	Comment devenir une personne alliée?	29
	Extraits d'une proposition de mise sur pied d'une alliance gaie-hétéro (AGH)	35
	Pourquoi chaque école a-t-elle besoin d'une AGH?	38
	Raisons de l'importance d'une AGH (propos d'élèves de l'école secondaire Woodstock)	40
	Témoignages	41
2.	Respecter toutes les politiques et les lignes directrices de l'école et du district scolaire	43
3.	Trouver un conseiller ou un parrain membre du personnel de l'école	47
4.	S'adresser à la direction de l'école	47
5.	Informers les enseignants, les travailleurs sociaux, les psychologues scolaires, les conseillers en orientation, les bibliothécaires et d'autres personnes-ressources de votre initiative	48



## ÉVALUER LE MILIEU SCOLAIRE

6.	Trouver un lieu de réunions	48
7.	Établir un plan et des lignes directrices	49
8.	Annoncer votre groupe	59
9.	Offrir des incitatifs (p. ex., de la nourriture.)	62
10.	Activités	63
	Organiser une tribune libre	63
	Élaborer un énoncé de mission	63
	Assister à la conférence provinciale des AGH	64
	Collaborer avec les autres AGH de la province	65
	Créer une campagne de sensibilisation	65
	Organiser une soirée cinéma	66
	Examiner ou modifier les politiques de l'école et du district scolaire	68
	Démarrer un groupe d'écriture	91
	Inviter des conférenciers	91
	Organiser une campagne	91
	Démarrer un club de lecture	102
	Participer à des activités de la fierté	102
	Organiser des ateliers	103
	Amasser des fonds	103
	Organiser une activité	103
	Amusez-vous	103
	Sociométrie de l'oppression	104
	Remerciements / Renseignements	114

Préparez-vous en tentant de découvrir quelles personnes pourraient être des alliées. Selon vous, quelles enseignantes ou quels élèves, membres du personnel, y compris des bibliothécaires, conseillères en orientation et administratrices seraient de solides alliées de votre groupe?



« 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 16). Où votre école est-elle située?



Consulter les dix raisons confessionnelles (page 22).



Vous trouverez des suggestions de personnes qui pourraient être vos alliées à la section « Devenir une personne alliée », d'Égale (page 24). Cet outil pourrait vous être utile pour discuter de ce sujet avec les enseignants et enseignantes de votre école qui ne s'identifient pas comme LGBTQ.

Il n'est pas nécessaire d'avoir un motif spécifique pour démarrer une AGH, mais cela ne nuit jamais d'avoir un objectif en tête. Posez-vous les questions suivantes : les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, bispirituelles, altersexuelles (queer) et en questionnement (LGBTQ) veulent-elles avoir à leur disposition un lieu accueillant et sécuritaire? 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/tutrices, d'autres membres de leurs familles ou des amis LGBTQ? Ces élèves souhaitent-ils devenir des défenseurs des droits de la personne?

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

- près des deux tiers (64 %) des élèves LGBTQ et 61 % des élèves ayant des parents/tutrices LGBTQ déclarent ne pas se sentir en sécurité à l'école;
- plus des trois quarts (78 %) des élèves trans indiquent ne pas se sentir en sécurité d'une manière ou d'une autre à l'école;
- 44 % des élèves trans déclarent être susceptibles de ne pas se présenter à l'école par sentiment d'insécurité et 15 % se sont absentés plus de 10 jours parce qu'ils ne se sentaient pas en sécurité à l'école;

- Au quotidien, plus des deux tiers (70,4 %) des élèves entendent des propos homophobes comme « c'est tellement gai » à l'école.
- Dans les provinces de l'Atlantique, 63,7 % des élèves déclarent ne pas être à l'aise d'aborder les réalités LGBTQ avec des enseignants, 47,4 % avec les entraîneurs, 66,9 % avec des camarades de classe et 68 % avec leurs parents/tutrices.
- 51% des élèves LGBTQ ont subi du harcèlement verbal à cause de leur orientation sexuelle, 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 subi du harcèlement verbal en raison de leur expression de genre et plus du tiers (37 %) ont subi du harcèlement ou de la violence physique en raison de leur genre.
- 45 % des jeunes ayant des parents/tutrices LGBTQ ont subi du harcèlement sexuel à l'école; plus du quart ont subi du harcèlement ou de la violence physique en raison de l'orientation sexuelle de leurs parents/tuteurs (27 %) et leur propre orientation sexuelle ou identité de genre perçue (27 %).
- Près de la moitié (48 %) des jeunes de couleur, LGBTQ et hétérosexuels, indiquent ne connaître aucun enseignant ou membre du personnel scolaire qui soutiennent les élèves LGBTQ; seulement la moitié (53 %) seraient très à l'aise d'aborder les réalités LGBTQ même avec un ami intime.
- En outre, les élèves qui sont *témoins* d'actes d'intimidation subissent les conséquences de la violence et du harcèlement : « Être témoin de persécution risque d'accroître considérablement les sentiments de vulnérabilité et de diminuer le sentiment de sécurité personnelle ».

(<http://www.education.com/reference/article/consequences-of-bullying/>).

**POUR VOIR UN MODÈLE D'AGH, CONSULTER LES CONSEILS 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 en Ontario (page 35).**



**Politique 703, objectif 5.5: Chacun des partenaires en éducation, par l'enseignement et l'apprentissage, donne l'exemple et appuie la formation de groupes en milieu scolaire qui favorisent la diversité et le respect des droits de la personne quand un élève ou un membre du personnel le désire (p. ex., les groupes des Premières Nations, les groupes multiculturels, les groupes religieux, les groupes de minorités sexuelles).**

En décembre 2013, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a mis à jour la politique 703—*Milieu propice à l'apprentissage et au travail*. La politique fournit un cadre au Ministère, aux districts scolaires et aux écoles pour créer ce type de milieu en « fixant un mécanisme pour favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques ».

L'inclusion de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre appuient l'éducation inclusive.

La politique 703 définit les objectifs pertinents en matière d'éducation inclusive (soulignement ajouté) :

- 5.1 Le véritable civisme et la civilité sont donnés en exemple et encouragés dans toute la communauté scolaire. Chaque personne est valorisée et traitée avec respect.
- 5.2 Dans le système d'éducation publique, le personnel scolaire et les élèves ont le droit de travailler et d'apprendre dans un milieu sécuritaire, ordonné, productif, respectueux et libre de harcèlement.
- 5.4 Les élèves ont un sentiment d'appartenance et de lien interpersonnel, ils se sentent appuyés par le personnel scolaire et ils ont une relation positive avec au moins un adulte dans le système d'éducation.



La politique complète est consultable en ligne à <http://www.gnb.ca/000/pol/f/703F.pdf>.

- 5.5 (...) Chacun des partenaires en éducation, par l'enseignement et l'apprentissage, donne l'exemple et appuie la formation de groupes en milieu scolaire qui favorisent la diversité et le respect des droits de la personne quand un élève ou un membre du personnel le désire (p. ex., les groupes des Premières Nations, les groupes multiculturels, les groupes religieux, les groupes de minorités sexuelles).
- 5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

Pour atteindre ces objectifs, la politique 703 demande à chaque école et à chaque district scolaire de disposer d'un *Plan visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail*. La direction d'école doit préparer son plan, en rendre compte annuellement et le faire approuver tous les trois ans. La politique souligne les comportements inappropriés et l'inconduite (ils incluent, mais sans s'y limiter) :

- l'intimidation (y compris la cyberintimidation), les séances d'initiation et toute forme de menace;
- la violence physique;
- le harcèlement;
- la discrimination pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques;
- les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre figurant sur la liste, qui appuie l'éducation inclusive et l'importance du travail des AGH. Il faut aussi noter l'utilisation des mots « réelles ou perçues », étant donné que même les personnes qui s'identifient comme hétérosexuelles et cisgenres peuvent subir de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie si elles sont perçues comme LGBTQ.

La politique complète est consultable en ligne à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

L'AEFNB a des politiques sur l'homophobie et l'intimidation.

## INTIMIDATION

(Nouvel énoncé, 2014)

**Article 1.** L'école doit être sécuritaire, accueillante, inclusive et valorisante pour tous les élèves.

**Article 2.** Les élèves et le personnel scolaire doivent être :

- a) à l'abri de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence;
- b) traités justement, équitablement et avec dignité;
- c) capables de s'auto-identifier et de s'exprimer librement.

**Article 3.** L'école doit préparer le jeune à vivre dans une société ouverte, pluraliste et démocratique.

**Article 4.** L'école et le système scolaire doivent adopter des politiques de lutte contre l'intimidation sous toutes ses formes tels que l'homophobie, la violence, le harcèlement, la discrimination, etc.

**Article 5.** L'école doit reconnaître que l'homophobie joue un rôle important dans l'intimidation et le harcèlement.

**Article 6.** Les programmes d'études doivent tenir compte de référents historiques et culturels permettant de refléter convenablement les réalisations et les contributions des personnes appartenant à une minorité sexuelle.

**Note :** On entend par minorité sexuelle : l'homosexualité, la bisexualité, la bi-spiritualité, le transgenre, etc.

**Article 7.** Le personnel enseignant devrait avoir accès à du perfectionnement professionnel pour faire face à l'intolérance sous toutes ses formes.

La politique est consultable en ligne à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.

## **HOMOPHOBIE**

(Nouvel énoncé, 2014)

Note : L'énoncé de principe sur l'homophobie fut développé en complémentarité à l'énoncé de principe sur l'intimidation.

**Article 1.** Chaque école devrait inclure la prévention de l'homophobie dans son Code de vie.

**Article 2.** Les enseignantes et les enseignants doivent être sensibles au concept de l'homophobie et par conséquent devraient être en mesure d'aborder le sujet lors des discussions en salle de classe.

**Article 3.** Certains programmes d'études tels que FPS, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, devraient présenter les différentes orientations sexuelles.

**Article 4.** Le personnel scolaire devrait recevoir la formation afin d'être outillé pour bien intervenir en ce qui concerne l'homophobie.

La politique est consultable en ligne à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf>.

L'AEFNB a aussi une politique sur le harcèlement.

## **HARCÈLEMENT**

2012

### **I - Définition**

**Article 1.** Le harcèlement est toute action survenant de manière isolée ou persistante qui porte atteinte à la dignité ou la liberté de choix de la personne visée et que commet une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une telle action est importune ou non désirée.

## **II – Principes généraux**

**Article 2.** Aucune forme de harcèlement ne doit être tolérée.

**Article 3.** Toute personne a le droit d'être libre de toute forme de harcèlement et d'être traitée avec respect et dignité.

**Article 4.** Les élèves, le personnel enseignant et les autres personnes qui travaillent dans les écoles ont le droit d'être protégés contre toute forme de harcèlement.

**Article 5.** Les victimes de harcèlement doivent disposer de recours, sans crainte de représailles.

**Article 6.** Chaque cas de harcèlement envers le personnel enseignant doit être dénoncé immédiatement à l'employeur.

La politique complète est consultable en ligne à [http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement\\_2012.pdf](http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement_2012.pdf).

Finalement, le rapport *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles* reconnaît les besoins des élèves LGBTQ dans ses recommandations :

6.2 Les élèves gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuels (GLBT) représentent un segment de la population d'élèves qui se heurtent, par tradition, à des problèmes d'équité, dont le harcèlement, l'intimidation physique et psychologique et même l'agression physique à l'occasion. Le MÉDPE, les districts et les écoles doivent veiller à ce que des politiques et pratiques soient en place pour rehausser la compréhension à l'égard de ces élèves ainsi que leur acceptation, et leur fournir un soutien proactif de même qu'un traitement équitable dans les écoles du Nouveau-Brunswick.

Le rapport complet est consultable en ligne à <https://www.gnb.ca/0000/publications/comm/Inclusion.pdf>.

Outre les politiques du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination fondée sur plusieurs motifs, y compris l'orientation sexuelle. À l'heure actuelle, l'identité de genre fait partie des motifs de discrimination interdits fondée sur le sexe. L'identité et l'expression de genre ainsi que l'intersexualité seront examinées à la prochaine révision de la *Loi sur les droits de la personne*. La *Loi sur les droits de la personne* s'applique à tous les aspects de l'éducation, y compris les activités parascolaires, et prévaut sur la *Loi sur l'éducation*. Par conséquent, en plus de la politique 703 et des politiques de l'AEFNB, les élèves, les effectifs et les parents/tutrices LGBTQ sont protégés en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick; et les écoles ont le devoir de fournir un milieu propice à l'apprentissage pour tous.

La *Loi* complète est consultable en ligne à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

Les AGH peuvent contribuer à la sensibilisation, à la compréhension et à l'acceptation des personnes LGBTQ, ainsi que renseigner sur l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétéronormativité et la cisnormativité. Elles prennent une part active à la création de milieux propices à l'apprentissage et au travail parce qu'une sensibilisation accrue peut favoriser la réduction et, espère-t-on, l'élimination de la discrimination et de l'intimidation. Elles peuvent aussi aider à lutter contre l'hétéronormativité et la cisnormativité, ainsi qu'à mieux intervenir en cas d'intimidation et de discrimination. Les AGH fournissent un soutien aux jeunes LGBTQ, aux jeunes dont les parents/tutrices sont LGBTQ ainsi qu'aux membres du personnel LGBTQ.



**Hétéronormativité:** Préjugé culturel ou sociétal, souvent implicite, qui tient pour acquis que tout le monde est hétérosexuel et qui, ce faisant, privilégie l'hétérosexualité et ignore ou sous-représente les relations homosexuelles.

**Cisnormativité:** Préjugé culturel ou sociétal, souvent implicite, qui tient pour acquis que tout le monde est cisgenre et qui, ce faisant, privilégie les identités cisgenres et ignore ou sous-représente les personnes transgenres.

**Cisgenre (adj.):** Désigne une personne dont l'identité de genre correspond au sexe attribué à la naissance (p. ex., l'identité de genre d'un homme cisgenre est masculine et le sexe attribué à la naissance est masculin).

1

Les politiques de votre école ou district scolaire protègent et affirment-elles les droits des personnes LGBTQ? Les politiques non discriminatoires 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 discriminatoire envers les personnes 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 discriminatoire envers les personnes LGBTQ est-il rare et réprimé?

2

À l'école, y a-t-il une alliance gaie-hétéro (AGH) ou un groupe d'élèves qui s'intéresse aux réalités LGBTQ? Si oui, s'est-on opposés à ce comité 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 diverses matières? Qu'apprenez-vous des réalités LGBTQ dans les cours de formation personnelle et sociale. 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 sécuritaires, 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 offrent-ils un environnement accueillant pour les élèves LGBTQ ou transgenres? L'équité des genres est-elle mise en pratique dans les programmes athlétiques? Les comportements discriminatoires LGBTQ sont-ils un problème?

Y a-t-il une opposition organisée et tenace à l'inclusion des réalités LGBTQ à l'école? 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

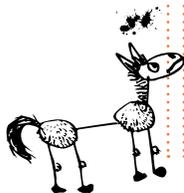
Les personnes LGBTQ sont-elles visibles ou invisibles à votre école? Y a-t-il des élèves ou des membres du personnel qui ont des parents/tutrices, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ? Se sentent-ils en sécurité s'ils dévoilent leur orientation sexuelle et leur identité de genre, ou celle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

## APERÇU DU CLIMAT À L'ÉCOLE

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

### L'école **NON INCLUSIVE**

1. Les politiques de l'école et du district scolaire ne protègent pas les droits des personnes LGBTQ.
2. Le langage discriminatoire LGBTQ et le harcèlement sont endémiques.
3. Il n'y a pas d'AGH ou de groupe d'élèves 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 LGBQ ou transgenres.
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 leur 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 du conseil 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 où d'autres groupes d'élèves interpellés par les réalités LGBTQ rencontrent 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 tendent vers l'équité de genre, mais les comportements discriminatoires 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 faire l'objet de discussions qu'en privé.

## L'école **PASSIVE**



1. Les politiques de non-discrimination de l'école et du conseil 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/tuteurs, d'autres membres de la famille ou des amis LGBTQ.
3. On tolère une AGH ou un autre groupe d'élèves interpellés 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 des livres et du 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 comportements discriminatoires 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 sécuritaire et respectueux.

## L'école **INCLUSIVE**



1. Les politiques de l'école et du conseil scolaire protègent et affirment les personnes LGBTQ, et on en assure la diffusion.
2. Le langage et les comportements discriminatoires 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 d'autres groupes d'élèves interpellés par les réalités LGBTQ sont visibles, fréquentés régulièrement et tenus pour légitimes comme tout autre comité.
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 personnes enseignantes d'éducation à la santé et les conseillers en orientation, collaborent avec des organismes externes pour fournir de la sensibilisation, du soutien et de l'information aux personnes LGBTQ et aux membres de la communauté scolaire qui ont des parents/tuteurs, 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 et à l'extérieur du terrain de jeu.
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 sont consultables en ligne 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 et inclut tout le monde, sans discrimination.
2. Les religions se fondent sur la compassion, l'acceptation, la paix et l'amour, leurs longs passés de participation à la justice sociale, aux mouvements pacifistes et à l'action sociale comportent un devoir envers toutes les personnes marginalisées.
3. La plupart des religions partagent la conviction que nous devons traiter les autres comme nous aimerions que les autres nous traitent. Cette « règle d'or » est une raison suffisante pour l'inclusion des membres des communautés LGBTQ.
4. L'éducation inclusive n'enseigne pas que les valeurs religieuses d'une personne sont erronées. En fait, l'éducation inclusive est appuyée par des doctrines, des enseignements et une moralité qui protègent la dignité humaine et le respect de tous les êtres humains.
5. La plupart des religions désapprouvent la violence et la haine. L'éducation inclusive contribue à faire en sorte que chaque élève apprend dans un milieu sécuritaire. L'homophobie, la biphobie et la transphobie favorisent, tolèrent et ignorent à dessein la violence et la haine. Les conséquences de la réprobation et du manque d'acceptation fondés sur l'interprétation de textes bibliques et d'enseignements théologiques ou autres exposent les personnes LGBTQ au harcèlement verbal, physique et émotionnel; toutes des formes de violence.
6. Les lois sur les droits de la personne ont préséance sur d'autres textes législatifs. L'orientation sexuelle est un motif de discrimination illicite en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que des codes provinciaux et territoriaux des droits de la personne. L'identité de genre est également incluse dans quelques provinces et territoires. La liste de ces provinces et territoires est consultable en ligne à [www.egale.ca](http://www.egale.ca).
7. L'homophobie, la biphobie et la transphobie nous touchent tous de près ou de loin, peu importe notre orientation sexuelle ou notre identité de genre. Quiconque est perçu comme LGBTQ est sujet au harcèlement et à la persécution. L'homophobie, la biphobie et la transphobie renforcent la rigidité des rôles et des normes de genre, empêchent l'expression individuelle et perpétuent des stéréotypes, des mythes et la désinformation. Il importe de souligner que les textes religieux ne doivent jamais servir d'arme et qu'ils nécessitent une étude et une connaissance exhaustives pour les interpréter avec exactitude.
8. L'éducation inclusive N'EST PAS de l'éducation sexuelle. Il ne s'agit pas d'aborder ou de décrire explicitement des activités sexuelles. L'éducation inclusive reconnaît et intègre les réalités et les questions LGBTQ en leur faisant place dans les programmes d'études en fonction de l'âge et sensément. Elle favorise la sensibilisation à la diversité LGBTQ et le dialogue, et, par le fait même, la création de milieux sécuritaires qui facilitent l'affirmation de chacun, particulièrement pour les élèves, le personnel et les élèves LGBTQ, et leurs alliés. Les groupes de soutien comme les alliances gaies-hétéros (AGH) servent de lieu sécuritaire ou de refuge qui permettent aux élèves de se rencontrer et de parler de leur vie et de leur situation à l'école.
9. La religion favorise l'esprit communautaire. Tous les êtres humains sont des membres précieux de leur collectivité, quelles que soient leur orientation sexuelle, leur identité ou leurs expressions de genre. Souligner que les membres LGBTQ sont des contributeurs actifs et créatifs ajoute un point de vue positif plutôt qu'une position conflictuelle.
10. La plupart des religions désapprouvent le suicide. Des études révèlent les taux supérieurs de pensées suicidaires et de tentatives de suicide des jeunes LGBTQ. Le silence qui entoure l'existence des personnes LGBTQ, ajouté au harcèlement homophobe et transphobe, crée des milieux non sécuritaires qui influent sur la santé mentale et d'autres facteurs de risque liés au suicide. Or, les croyants peuvent jouer un rôle déterminant dans ce domaine pour sauver des vies.

## QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE ALLIÉE?

« Allié » dans son sens large, est une personne appartenant au groupe majoritaire ou dominant qui travaille à mettre fin à l'oppression dans sa vie personnelle et professionnelle en appuyant et en défendant les droits d'une population opprimée. (Washington et Evans, *Becoming an Ally*). Les personnes alliées de minorités raciales, religieuses et ethniques ont été remarquablement efficaces dans les domaines de la promotion de changements positifs dans la culture dominante, et ce n'est que récemment qu'elles ont axé leurs efforts sur le domaine de l'orientation sexuelle. Au cours des dernières années, nous avons vu un nombre grandissant d'organismes alliés des LGBT qui font en sorte que la culture d'un campus ou d'un lieu de travail soit plus consciente et tolérante envers les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres.

*Une personne alliée s'emploie à...*

- être une amie;
- être à l'écoute;
- être ouverte d'esprit;
- avoir ses propres opinions;
- être ouverte au dialogue;
- viser la croissance personnelle malgré le malaise qu'elle cause parfois;
- reconnaître ses propres limites;
- savoir quand aiguiller une personne vers d'autres ressources;
- confronter ses propres préjugés;
- s'associer à d'autres personnes qui ont un but commun au sien;
- croire que tous les humains, peu importe l'âge, le sexe, la race, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ainsi que l'identité et l'expression de genre doivent être traités avec dignité et respect;
- participer au développement d'une culture exempte d'homophobie, de biphobie, de transphobie, d'hétérosexisme et de cissexisme;

- reconnaître ses erreurs, mais ne pas les invoquer pour justifier l'inaction;
- être responsable du renforcement de son rôle au sein d'une collectivité, notamment en ce qui concerne les défis posés par l'homophobie, la biphobie ou la transphobie;
- reconnaître les pouvoirs juridiques et les privilèges dont jouissent les personnes hétérosexuelles et cisgenres, mais dont les personnes LGBT sont privées;
- soutenir le programme des personnes alliées de son université ou de son lieu de travail.

Bien qu'il soit important de définir ce qu'est une personne alliée de façon positive, il faut comprendre les limites de son rôle.

*Une personne alliée n'est pas...*

- quelqu'un qui a des réponses toutes faites;
- nécessairement une conseillère, ou formée pour gérer des situations de crise;
- tenue d'interagir si un degré d'aise ou de sécurité personnelle a été bafoué.

([www.HRC.org](http://www.HRC.org))



Dans le passé, le mot « allié » s'appliquait aux personnes alliées hétérosexuelles. Toutefois, être une personne alliée ne dépend pas seulement de notre personnalité ou de nous aimons; cela dépend aussi de nos convictions. Quelle que soit son identité, une personne alliée doit valoriser les expériences uniques des personnes LGBT et défendre le respect à sa façon ([www.AthleteAlly.org](http://www.AthleteAlly.org)).

Les personnes alliées comptent parmi les voix les plus efficaces et les plus puissantes du mouvement LGBT. Non seulement sont-elles un soutien durant le processus de sortie du placard, mais elles aident les autres à comprendre l'importance de l'égalité, de l'équité, de l'acceptation et du respect mutuel ([www.GLAAD.org](http://www.GLAAD.org)).

Il ne faut jamais sous-estimer le pouvoir d'une personne alliée : elle donne une voix aux personnes qui sont réduites au silence, défend autrui face à l'adversité et tend la main pour éveiller à une nouvelle conscience ([www.CampusPride.org](http://www.CampusPride.org)).

## ORGANISMES ALLIÉS

Outre les groupes mentionnés précédemment, on en trouve d'autres en ligne. [en anglais]

- 1) You Can Play Project - <http://youcanplayproject.org>
- 2) Athlete Ally - <http://www.athleteally.org>
- 3) Day of Silence - <http://www.dayofsilence.org>
- 4) PFLAG Canada - <http://www.pflagcanada.ca/en/index.html>
- 5) Straight for Equality - <http://www.straightforequality.org>
- 6) We Give a Damn - <http://www.wegiveadamn.org>
- 7) Straight But Not Narrow - <http://www.straightbutnotnarrow.org>
- 8) HRC Human Rights Campaign - <http://www.hrc.org>

## POURQUOI DEVENIR UNE PERSONNE ALLIÉE?

## GUIDE DES AGH

Il y a plusieurs raisons de devenir une personne alliée. Notamment pour aider à créer des lieux sécuritaires pour les élèves et le personnel à l'école ou au travail. La première enquête nationale d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes révèle que :



- 58 % des jeunes non LGBTQ sont contrariés par les commentaires homophobes.
- Les deux tiers des élèves lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, altersexuels (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 de genre et plus du tiers (37 %) ont subi du harcèlement ou de la violence physique à cause de leur identité de genre.
- 45 % des jeunes ayant des parents/tuteurs 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/tutrices (27 %) ou 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. »  
[traduction]

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

Pour plus de renseignements, consulter <http://MyGSA.ca/YouthSpeakUp>. [en anglais]



➔ Examiner 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?



Les personnes ont beaucoup d'identités qui correspondent à leurs race, classe sociale, aptitudes physiques et mentales, religion, orientation sexuelle, identité de genre, etc. Ces différentes identités ne sont pas en vase clos et ensemble, elles influent sur les expériences d'une personne ainsi que les expériences de discrimination. Nous appelons cela « intersectionnalité ». D'autres renseignements à ce sujet sont présentés à la section *Introduction*.

➔ Se documenter sur le sujet

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

Vous pouvez commencer votre recherche à <http://MyGSA.ca/educators/books> et jeter un coup d'œil aux trousseaux d'outils d'Égale sur l'équité et l'éducation inclusive téléchargeable en ligne à [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 de l'ensemble des communautés LGBTQ. (Les vôtres sont-ils les mêmes que celles de toutes les personnes hétérosexuelles?)

➔ Prêter attention à la discrimination et au harcèlement, et s'affirmer

Abstenez-vous de rire lorsque vous entendez des « blagues » offensantes sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre. S'il n'y a aucun danger, exprimez votre désaccord face à ces « blagues » lorsqu'elles sont racontées.

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

Autant que possible, utilisez un langage neutre et inclusif – le monde, les gens, les personnes, les gens d'affaires, les partenaires, les parents – qui ne présument rien sur l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle ou le genre.



➔ Accepter 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>

Prenez part à une semaine des personnes alliées 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, du district scolaire ou du lieu de travail mentionnent explicitement l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. Si vous n'en trouvez pas, modifier ces politiques : <http://MyGSA.ca/SchoolBoardPolicies>.

Devenez bénévole pour un organisme de défense des droits des personnes LGBTQ.  
<http://MyGSA.ca/gsas-canada>

Placez des affiches ou enseignes illustrant l'inclusivité.



**QUE VOUS LE SACHIEZ OU NON**—il se peut que ces personnes ne le sachent même pas encore. Il y a probablement des personnes LGBTQ ou d'autres personnes dont les parents/tutrices ou des membres de leur famille qui sont LGBTQ à l'école ou au travail, et qui vous seront reconnaissantes de votre appui implicite.



➔ Faire savoir que vous êtes une personne alliée

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, les activités et les actualités LGBTQ sous un angle positif.

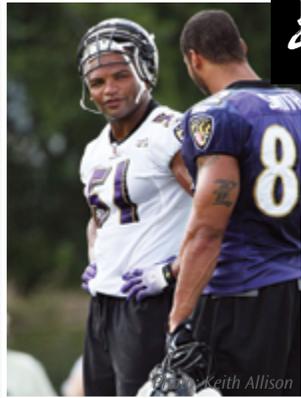
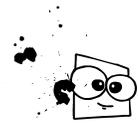
Consulter les actualités sur [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca)!



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

Avez-vous d'autres idées sur la façon d'être ou de devenir une personne alliée? Partagez-les sur [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca) ou envoyez-les à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca)!

ORGANISME ET PERSONNE ALLIÉS BIEN CONNUS



Brendon Ayanbadejo



Brian Burke

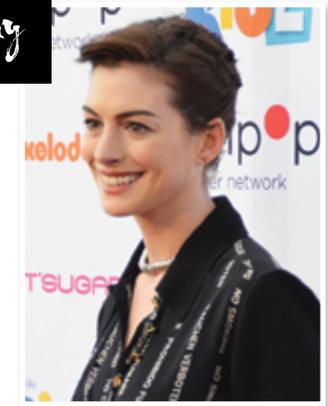
<http://youcanplayproject.org>

Photo: Damien D.



Lady Gaga

Anne Hathaway



Cyndi Lauper

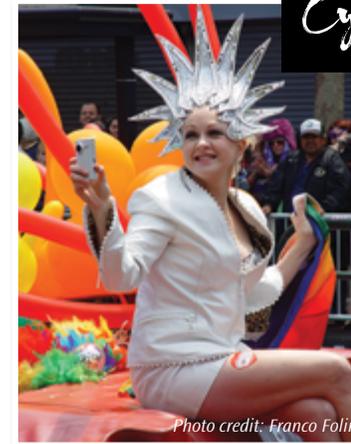


Photo credit: Franco Folini

Tournée *True Colors*  
(<http://www.truecolorstour.com>)  
et campagne *Give a Damn*  
(<http://www.wegiveadamn.org>)

Macklemore



Chanson : *Same Love*



Daniel Radcliffe

A travaillé pour le Trevor Project  
<http://www.thetrevorproject.org>



Archbishop  
Desmond Tutu

## EXTRAITS D'UNE PROPOSITION DE MISE SUR PIED D'UNE ALLIANCE GAIE-HÉTÉRO (AGH) AU WALKERVILLE COLLEGIATE INSTITUTE (WCI), À WINDSOR, ONTARIO

## GUIDE DES AGH

Présentée par Joey Wright  
Soumise au conseil scolaire du district d'Essex County, Ontario

### Énoncé de mission

L'alliance gaie-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, l'identité de genre, la religion ou l'orientation sexuelle.
4. Sensibiliser et promouvoir l'éducation au sujet de l'homophobie et d'autres formes d'oppression.
5. Fournir un soutien et des ressources aux élèves qui en ont besoin.



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

L'AGH est un groupe d'initiative d'élèves qui fournit un lieu sécuritaire à tous les élèves pour se réunir et se renseigner sur les diverses orientations, s'entraider et collaborer à mettre un terme à l'homophobie, et sensibiliser la population ainsi que promouvoir l'égalité de tous les êtres humains. En plus d'être un groupe de soutien, l'AGH s'efforce de renseigner la collectivité et son entourage 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.



Les jeunes du Canada ont bien besoin de ressources et de soutien accrues 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 plus de ressources et d'un soutien accru dans les établissements d'enseignement pour en faire des milieux d'apprentissage sécuritaires et inclusifs. Cela semble être le cas : selon presque 1700 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.

### Comment ce groupe sera-t-il 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, 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.

Par Aaron Cosgrove

Je l'ai déjà dit et je vais le répéter : chaque jour qu'une école se passe d'une AGH est un jour où un élève doit souffrir. Je le sais parce que j'ai moi-même souffert lorsque j'étais un élève. Le secondaire s'est avéré un cauchemar. J'ai dévoilé mon orientation sexuelle à mes amis en 6e année, et il n'a pas fallu longtemps avant que l'école au complet l'apprenne. Soudainement, personne ne voulait être mon partenaire aux séances d'entraînement en lutte ou se changer en ma présence au vestiaire pour le volleyball. Dans les corridors, je sentais constamment le poids des regards.

Après cela, les choses sont allées de mal en pis très rapidement. Nombre de mes « amis » ont disparu de ma vie. En une semaine, je suis passé de l'élève populaire à moins que rien. Je broyais du noir jusqu'au point où j'ai eu besoin de counseling intense. J'ai commencé à regretter ma décision de sortir du placard. J'espérais qu'à mon entrée au secondaire, tout le monde aurait oublié et que je pourrais faire comme si ce n'était jamais arrivé. Mon expérience m'a permis de comprendre aujourd'hui pourquoi les jeunes LGBTQ sont quatre fois plus susceptibles de faire une tentative de suicide que leurs pairs hétérosexuels.

Lorsque je suis arrivé au secondaire, un enseignant m'a demandé si j'étais intéressé à fonder la première AGH de l'école. À l'époque, c'était un sujet très tabou. Lorsque cela s'est su, il y a eu une levée de boucliers dans la collectivité.

Au début, le groupe se composait d'une dizaine d'élèves loyaux, la plupart gais comme moi. Ils faisaient partie du groupe parce qu'ils en avaient assez des taquineries, du harcèlement et du manque d'information et de sensibilisation dans la collectivité.

Même si le groupe a subi plus d'une épreuve, nous sommes restés solidaires et avons fait d'énormes progrès. Nous avons organisé des séances d'information sur la santé sexuelle, fait des interventions de sensibilisation, recueilli des fonds et créé un havre sécuritaire pour les élèves LGBTQ et les personnes alliées hétéros.

Lorsque j'ai obtenu mon diplôme de l'école secondaire St. Stephen en juin 2012, l'AGH que j'avais aidé à voir le jour comptait plus de 80 élèves fiables. Nous avons réalisé de grandes choses, notamment l'adoption de la politique E9, une politique anti-homophobie conçue pour qu'aucun élève ne soit plus jamais harcelé à l'école à cause de son orientation sexuelle. Plus important encore, un nombre sans précédent d'élèves étaient dorénavant plus que jamais bien dans leur peau. Peu importe leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, ces élèves pouvaient apprendre à s'aimer eux-mêmes sans craindre d'être harcelés à l'école. S'ils avaient une mauvaise journée, ils n'avaient qu'à assister à une réunion de l'AGH, où nous pouvions rire, et parfois pleurer, ensemble.

Chaque école a besoin d'une AGH parce que le groupe crée un esprit de famille que nous n'aurions peut-être pas autrement. On peut y avoir des discussions ouvertes sur des questions que nous avions peur d'aborder auparavant. L'AGH nous enseigne que nous avons en effet des droits égaux, que nous avons notre place et que nous comptons. Nous sommes des membres précieux de cette société et nous méritons le respect.

Chaque école a besoin d'une AGH pour qu'aucun élève ne se sente jamais plus seul, inutile, honteux ou malheureux... pour que personne ne se sente jamais plus comme je me suis déjà senti. Grâce à l'AGH, chaque élève a la possibilité d'être confiant, fier et heureux comme je le suis aujourd'hui.

1. Les gens se sentent plus à l'aise. On a la possibilité d'aborder des sujets avec des personnes qui ont les compétences et les connaissances requises pour aider à combattre les stéréotypes.
2. Le seul fait de nous retrouver ensemble combat les stéréotypes.
3. Cela choque les gens (la question gaie) et ils ne peuvent faire autrement que de la voir tout le temps parce nous avons toujours des activités en cours.
4. Il y a une mentalité de petite ville ici qui touche certains jeunes qui vivent chez leurs parents/tutrices, mais ils sont acceptés ici.
5. Il n'y a aucun jugement.
6. La sécurité – la présence de l'AGH procure un sentiment de sécurité.
7. Cela crée de bonnes occasions pour les hétérosexuels de comprendre ce que nous vivons.

Selon moi, l'alliance gaie-hétéro compte parmi les clubs les plus importants dont peut se doter une école. C'est tellement important d'avoir un club où les seules exigences sont d'avoir l'esprit ouvert et d'être disposé à agir concrètement.

L'alliance gaie-hétéro est un lieu où l'on se sent en sécurité pour parler de ce qui se passe à l'école, dans la collectivité et dans le monde. L'objectif de ce type d'organisme est d'apporter sa contribution pour changer la perception des orientations sexuelles et identités de genre.

Ce club est essentiel pour moi parce que les questions liées à la communauté LGBTQ me tiennent beaucoup à cœur. C'est encourageant de voir que d'autres élèves et des membres du personnel sont aussi profondément convaincus que moi à ce sujet.

Il devrait y avoir une alliance gaie-hétéro dans chaque école, peu importe les niveaux scolaires qui y prendront part, car il est très important que les gens soient éduqués le plus tôt possible. L'alliance gaie-hétéro permet aux jeunes et aux adultes d'être informés et de créer un monde meilleur, une étape à la fois.

– K.H.

L'AGH s'adresse à toutes les personnes qui ont besoin d'un lieu sécuritaire et désirent être en compagnie de gens amicaux et altruistes. À l'AGH, je me sens chez moi et peux être moi-même sans me sentir jugé. À l'AGH, nous informons quiconque est disposé à écouter sur les réalités LGBTQA. Nous enseignons aux élèves et aux enseignants de se montrer plus tolérants envers tous genres de personnes. Je ne crois pas qu'il y ait un autre endroit plus important à l'école.

– H.J.S.



## RESPECTER TOUTES LES POLITIQUES ET LES LIGNES DIRECTRICES DE L'ÉCOLE ET DU DISTRICT SCOLAIRE

Mon AGH n'est pas seulement un groupe, mais une famille. C'est un lieu sécuritaire où nous pouvons être à l'aise et libres d'être nous-mêmes. Je fais partie de mon AGH depuis trois ans et mon expérience n'a été rien de moins qu'incroyable. On rencontre beaucoup de gens extraordinaires et l'on sait qu'on peut toujours y trouver du soutien. Mon AGH est un lieu où je peux m'exprimer librement sans me préoccuper des « normes sociales » parce que je sais que peu importe mon orientation sexuelle, on va m'accepter. J'aime mon AGH et je suis ravi de faire partie d'un groupe aussi exceptionnel.

– A.J.

Mon AGH est synonyme d'amitiés. C'est un havre de sécurité pour tous, peu importe l'orientation sexuelle. C'est la liberté de ressentir et d'exprimer ses inquiétudes, ses idées et ses expériences sans être harcelé ou jugé par autrui. C'est aussi une source de soutien pour ceux qui vivent un changement, qui sortent du placard ou qui sont pris dans un dilemme. Mais ce qui m'importe avant tout, c'est ce que représente mon AGH aux yeux de tous ceux qui en font partie; qu'ils traversent une période difficile ou qu'ils souhaitent aider les personnes qui ont besoin de soutien. Tout compte fait, mon AGH veut dire amour.

– K.E.C.

Mon AGH est un endroit sécuritaire, un des seuls lieux de l'école où l'on traite mon genre correctement.

– M.H.

Mettez sur pied une AGH de la même façon que pour un groupe ou un comité. Suivez les lignes directrices et les politiques du conseil scolaire ou de l'école. Il pourrait aussi être utile d'obtenir l'aide d'autres élèves.

En décembre 2013, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a mis à jour la politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail*. La politique fournit au Ministère, aux districts scolaires et aux écoles un cadre pour « favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou activités politiques ».

La politique 703 énonce six objectifs, dont un qui concerne directement la formation d'AGH :

« 5.5 (...)Chacun des partenaires en éducation, par l'enseignement et l'apprentissage, donne l'exemple et appuie la formation de groupes en milieu scolaire qui favorisent la diversité et le respect des droits de la personne quand un élève ou un membre du personnel le désire (p. ex : les groupes des Premières Nations, les groupes multiculturels, les groupes religieux, les groupes de minorités sexuelles). »

Conformément à la politique 703, les écoles et les districts scolaires sont tenus d'élaborer des plans visant à créer des milieux propices à l'apprentissage et au travail qui font la promotion d'un « milieu d'apprentissage et de travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques ».

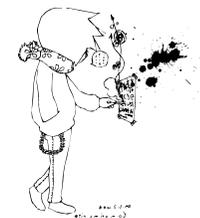
Le plan du district visant à créer un milieu d'apprentissage et de travail propice à l'apprentissage doit inclure des stratégies pour gérer les comportements inappropriés des élèves ainsi que des parents ou des visiteurs dans leurs relations avec l'école et le personnel scolaire, conformément à la Loi sur l'éducation, [à] la Loi sur les droits de la personne, [à] la directive sur le harcèlement du Manuel d'administration du N.-B., [à] la politique 322 sur l'inclusion scolaire et à la présente politique.

Le plan de l'école est élaboré en tenant compte de la vision de la communauté scolaire en matière de milieu d'apprentissage et de travail inclusif et sécuritaire. Il inclut les éléments suivants :

- un énoncé d'école sur le respect des droits de la personne et le soutien à la diversité;

- les attentes à l'égard du personnel, des élèves, des parents et des bénévoles, de même que leurs rôles et responsabilités;
- un code de vie de l'école qui respecte l'esprit du Code de vie des élèves du Nouveau-Brunswick;
- les étapes d'interventions, de services de soutien et de conséquences qui s'appliqueront, au besoin, à toute personne qui emprunte un comportement inapproprié en milieu scolaire;
- des directives pour gérer les comportements moins graves qui sont perturbateurs en raison de leur fréquence;
- des stratégies visant à prévenir et à résoudre les malentendus et les désaccords entre le personnel scolaire et les parents/tutrices ou les visiteurs à l'école.

La direction d'école doit préparer le Plan d'école visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail (...) et rendre compte annuellement à la direction générale concernant le plan et les stratégies associées mises en œuvre par l'école pour créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail.



La politique complète est consultable en ligne à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick inclut l'orientation sexuelle comme motif de discrimination illicite. La discrimination fondée sur le sexe comprend actuellement l'identité de genre. Cela veut dire que les écoles sont tenues de créer et de maintenir des milieux propices à l'apprentissage pour les élèves, le personnel et les parents/tutrices qui s'identifient comme LGBTQ. Cela s'applique aux activités parascolaires et inclut les AGH.

D'autres renseignements sont consultables en ligne à <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

Au Canada, certaines commissions des droits de la personne disposent de politiques liées à la discrimination et au harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

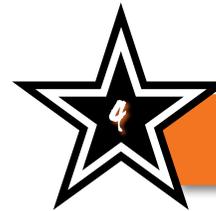


**LE PLAN VISANT À CRÉER UN MILIEU PROPICE À L'APPRENTISSAGE** peut faire partie du plan d'amélioration de l'école ou du district. Consultez ces plans sur les sites Web de votre école ou de votre district. Si vous ne les trouvez pas en ligne, demandez à la direction d'école de vous en fournir un exemplaire.



### TROUVER UN CONSEILLER OU UN PARRAIN MEMBRE DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE

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. Il peut sans doute être avantageux d'avoir un membre du personnel qui agit comme conseiller, mais s'il est difficile d'en trouver un, un parent/tuteur pourrait tenir ce rôle.



### S'ADRESSER À LA DIRECTION DE L'ÉCOLE

Encouragez la direction de l'école à devenir une alliée, et ce, même si rien ne vous oblige à l'associer à la mise sur pied de votre groupe. Elle peut favoriser la validation de votre AGH en tant que 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 enseignantes, les parents/tutrices, la collectivité et les représentants du conseil ou du district scolaire. Il pourrait 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 d'abord les statistiques et l'information sur les politiques de la section 1 de ce guide, évaluez le climat à l'école.**



## INFORMER LES ENSEIGNANTS, LES TRAVAILLEURS SOCIAUX, LES PSYCHOLOGUES SCOLAIRES, LES CONSEILLERS EN ORIENTATION, LES BIBLIOTHÉCAIRES ET D'AUTRES PERSONNES-RESSOURCES DE VOTRE INITIATIVE

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.



## TROUVER UN LIEU DE RÉUNIONS

Réunissez-vous dans un lieu sécuritaire et confortable. 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 leur identité de genre. Rappelez-vous que la sécurité et la confidentialité doivent toujours constituer une priorité.



## ÉTABLIR 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, bimensuelles 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 50).



- 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 sécuritaire et élaborez 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 avoir accès à de l'aide et des suggestions, consultez *Sample Safe Space Protocol* [Exemple de protocole de lieu sécuritaire] (page 58), *Icebreakers* [Activités brise-glace], du *Jump-Start Guide* du Gay, Lesbian, and Straight Education Network (page 59), et la section 10, Activités.



Il existe plusieurs 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).
- Une 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. 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 :

- le jour, 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 futures activités, etc.);
- l'heure;
- les décisions qui ont été prises (p. ex., les règles du groupede levée de la réunion.

### 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 des 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 de livres LGBTQ pour les membres du groupe; le groupe décide d'organiser un atelier de création d'affiches à la prochaine réunion pour les apposer à différents endroits 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., dans le sens horaire) ou on emploie un bâton d'orateur (qui circule et 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 59).*

*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., différentes activités peuvent être 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).*

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

## Autres points à prendre en considération

Il importe d'obtenir les vues des membres du groupe à toutes les réunions, et non seulement à la première réunion. 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 qu'ils 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, bissexuelles ou bispirituelles).

Rappelez-vous que certaines personnes auront de la difficulté à s'exprimer ou à aborder certains sujets au début. Alors, il vaudrait peut-être mieux d'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.

À la fin de la réunion, il peut être très utile de passer en revue 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.

**Règlements concernant les lieux sécuritaires – Moncton**

- Les réunions et les discussions sont confidentielles. Les noms des participants ainsi que tout ce qui se dit à Sain et Sauf ne sortent pas de notre espace.
- Ne fournissez pas de renseignements personnels en ligne au sujet d'autres membres de Sain et Sauf sans leur autorisation (exemples : étiqueter quelqu'un sur Facebook, indiquer qu'une personne en particulier était présente à Sain et Sauf, etc.).
- Ayez l'esprit ouvert et faites preuve de respect.
- Écoutez la personne qui a la parole et respectez les points de vue d'autrui.
- Utiliser des pronoms neutres du genre.
- Ne faites pas de remarques désobligeantes.
- Les membres ne sont nullement tenus de dévoiler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, et doivent s'abstenir de présumer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de qui que ce soit.



Qu'entend-on par espace sécuritaire? L'espace sécuritaire est exempt de toute forme de discrimination envers les jeunes trans et en questionnement. Tout le monde a le droit de se sentir en sécurité et inclus. Un espace sécuritaire est un lieu où chacun se sent à l'aise de s'exprimer et de participer pleinement sans craindre d'être agressé, ridiculisé ou exclus.

– *Extrait de Supporting Our Youth (SOY)* [traduction]

Extrait du *Jump-Start Guide* du Gay, Lesbian, and Straight Education Network

**Terrain d'entente**

Source: Kerry Ashworth

Les élèves et les conseillers pédagogiques forment un cercle. Une personne déclare « J'ai une jeune sœur » ou un 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 ses points en communs.

**Stéréotypes de genres**

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 de genres 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 de genres sont liés aux perceptions à l'égard des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres, et comment elles limitent nos possibilités, quelle que soit notre orientation sexuelle ou notre identité de genre. On peut aussi faire l'exercice à l'aide de stéréotypes véhiculés sur les personnes LGBTQ pour permettre de reconnaître que chacun d'entre nous possède des traits particuliers qui ne définissent ni l'orientation sexuelle ni l'identité de genre.



## ANNONCER VOTRE GROUPE

### Cercles concentriques

Source: Jason Fleetwood-Boldt

Cet exercice sert à ouvrir le dialogue. La participation d'un nombre pair de personnes et un minimum de six à huit participants y est nécessaire. 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 dans lequel 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 et transgenres? Qu'avez-vous entendu au sujet de ces groupes qui s'est révélé inexact?



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 donner un sentiment de sécurité aux élèves puisque ce sont des signes d'acceptation tangibles. Les ateliers de création sont un moyen divertissant de concevoir et de fabriquer des prospectus. Vous pouvez aussi utiliser les réseaux sociaux ou la technologie, et laisser libre cours à votre imagination. Il s'agit de suivre de près la participation et de vérifier l'efficacité des stratégies de recrutement et de rétention de 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 d'élèves à exprimer leurs sentiments et leurs 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 votre cause à les apposer 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 aura 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](http://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 personnes alliées et toutes celles qui se reconnaissent lesbiennes, gais, bisexuelles, 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 personnes alliées solidaires sont bienvenues.
- 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 *Termes et Concepts* 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.
- Un moyen efficace de réseauter consiste à collaborer avec d'autres comités 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 d'élèves.
- 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 *Activités*.





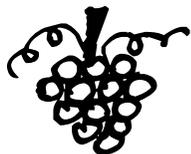
## OFFRIR DES INCITATIFS (P. EX., DE LA NOURRITURE)

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



### ORGANISER UNE TRIBUNE LIBRE

Avez-vous un talent inexploité? Jouez-vous 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.



### ÉLABORER 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 puisque 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

Alliance Gaie Hétéro



INDIGO  
AGH

Le comité Indigo (Alliance gaie et hétéro) est un endroit accueillant et sécuritaire pour tous les élèves qui désirent faire une différence au niveau de l'homophobie et ceci peu importe leur orientation sexuelle.

### AGH de l'école secondaire Oromocto

Notre objectif est de créer un lieu sécuritaire et « familial » pour tous les jeunes LGBTQA, et de promouvoir l'égalité et l'acceptation grâce à l'éducation des élèves, du personnel, des parents/tutrices et de la collectivité.



### AGH de l'école secondaire Woodstock

L'alliance gaie-hétéro de l'école secondaire Woodstock s'efforce de créer une collectivité ouverte en se fondant sur les principes de l'égalité et de l'acceptation de tous.

## ➔ ASSISTER À LA CONFÉRENCE PROVINCIALE DES AGH

Une rencontre provinciale est un excellent moyen de rencontrer des membres d'autres AGH et de découvrir ce qui se passe dans d'autres écoles de la province.

## ➔ COLLABORER AVEC LES AUTRES AGH DE LA PROVINCE

- Comité Alliance gaie et hétéro  
École Mathieu-Martin  
École Samuel de Champlain  
École Louis J. Robichaud  
École Sainte-Anne
- Comité LGBTQ  
École Place-des-Jeunes
- HEXANIQUE  
Polyvalente Thomas-Albert
- INDIGO  
École L'Odyssée
- UNIK  
Cité des Jeunes A.-M.-Sormany
- Zone sécuritaire  
École Clément-Cormier

## ➔ CRÉER UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

Vous voulez sensibiliser le personnel de l'école ou la communauté? Que voulez-vous communiquer? Quel est votre message? Ensemble, vous pouvez créer à l'aide de divers moyens une campagne de sensibilisation auprès de vos pairs, du personnel et de la communauté.

### Exemple d'une campagne de sensibilisation

L'équipe INDIGO accompagnée de France Breault, travailleuse sociale scolaire de l'École L'Odyssée, a développé une campagne pour sensibiliser les élèves, le personnel et leur communauté quant aux toilettes unisexes. De plus, cette équipe prépare annuellement des activités pour la journée contre l'homophobie et la transphobie au sein de leur école.

<http://youtu.be/l3rk3chQGII>

## ➔ ORGANISER UNE SOIRÉE CINÉMA

Projetez des films à thématique LGBTQ et ensuite tenez une discussion pour en parler.



Les films, les vidéos et les autres ressources multimédias éducatives et commerciales sont des outils très efficaces pour étudier les questions liées à la diversité sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ainsi qu'à l'inclusion au sein d'une AGH ou en classe. Il faut cependant que les enseignants et les 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.

Le jugement professionnel et la planification sont nécessaires en cas de doute sur le choix du matériel. L'enseignement à des groupes ciblés constitue une solution intéressante et fournit un milieu sécuritaire propre à la discussion.

Il faut que les ressources, littéraires et pédagogiques, soient passées en revue par le personnel scolaire avant de les mettre entre les mains des élèves, afin de tenir compte des sensibilités et des points de vue de la population d'élèves 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 a préparé l'auditoire avant la projection, ainsi que des besoins et de l'interaction des élèves pendant et après le visionnement.

Maritime Film Classification est chargé de la classification des films et des vidéos dans les provinces maritimes. Des renseignements supplémentaires sur la classification et les cotes de films sont disponibles en ligne à <http://novascotia.ca/snsmr/access/alcohol-gaming/theatres-amusements.asp>

Certains films n'ont pas de cote. Quoiqu'il en soit, il est conseillé aux enseignantes/conseillères de visionner un film pour en connaître le contenu avant de le présenter.

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



## → EXAMINER OU MODIFIER LES POLITIQUES DE L'ÉCOLE ET DU DISTRICT SCOLAIRE

Quelle est la politique de votre école sur les réalités LGBTQ? Qu'en est-il du district scolaire? Est-elle inclusive et explicite en matière d'orientation sexuelle et d'identité et d'expression de genre? Sinon, si la politique ne convient pas, travaillez à la modifier en tant que groupe et à l'aide de l'information, des politiques et des renseignements sur les lois que contient la présente trousse et MonAGH.ca.

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



En décembre, 2013, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a mis à jour la politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail. Cette politique fournit un cadre au Ministère, aux districts scolaires et aux écoles pour créer ce type de milieu en « fixant un mécanisme pour favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques ».

La politique 703 énonce six objectifs, dont un qui traite de la formation d'AGH :

5.5 (...) Chacun des partenaires en éducation, par l'enseignement et l'apprentissage, donne l'exemple et appuie la formation de groupes en milieu scolaire qui favorisent la diversité et le respect des droits de la personne quand un élève ou un membre du personnel le désire (p. ex : les groupes des Premières Nations, les groupes multiculturels, les groupes religieux, les groupes de minorités sexuelles).

Conformément à la politique 703, les écoles et les districts scolaires sont tenus d'élaborer des plans visant à créer des milieux propices à l'apprentissage et au travail qui font la promotion d'un « milieu d'apprentissage et de travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues à l'égard d'autrui en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou ses activités politiques ».

Le plan du district visant à créer un milieu d'apprentissage et de travail propice à l'apprentissage doit inclure des stratégies pour gérer les comportements inappropriés des élèves ainsi que des parents ou des visiteurs dans leurs relations avec l'école et le personnel scolaire, conformément à la *Loi sur l'éducation*, [à] la *Loi sur les droits de la personne*, [à] la directive sur le harcèlement du Manuel d'administration du N.-B., [à] la politique 322 sur l'inclusion scolaire et à la présente politique.

Le plan de l'école est élaboré en tenant compte de la vision de la communauté scolaire en matière de milieu d'apprentissage et de travail inclusif et sécuritaire. Il inclut les éléments suivants :

- un énoncé d'école sur le respect des droits de la personne et le soutien à la diversité;
- les attentes à l'égard du personnel, des élèves, des parents et des bénévoles, de même que leurs rôles et responsabilités;
- un code de vie de l'école qui respecte l'esprit du Code de vie des élèves du Nouveau-Brunswick;
- les étapes d'interventions, de services de soutien et de conséquences qui s'appliqueront, au besoin, à toute personne qui emprunte un comportement inapproprié en milieu scolaire;

- des directives pour gérer les comportements moins graves qui sont perturbateurs en raison de leur fréquence;
- des stratégies visant à prévenir et à résoudre les malentendus et les désaccords entre le personnel scolaire et les parents/tuteurs ou les visiteurs à l'école.

La direction d'école doit préparer le Plan d'école visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail (...) et rendre compte annuellement à la direction générale concernant le plan et les stratégies associées mises en œuvre par l'école pour créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail.

La politique complète est consultable en ligne à <http://www.gnb.ca/0000/pol/fj/703F.pdf>.

Les plans visant à créer des milieux propices à l'apprentissage et au travail peuvent être autonomes ou faire partie de plans d'amélioration de l'école ou du district. Pour les trouver, consultez les sites Web de l'école et du district.



**SI VOUS NE TROUVEZ PAS le plan du district visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail sur son site Web, demandez à la direction de vous en fournir un exemplaire.**

**UTILISEZ LES RESSOURCES ET LES CONSEILS FOURNIS DANS LE PRÉSENT GUIDE pour examiner et évaluer la politique de l'école. Si elle n'adresse pas les réalités LGBTQ, informez le conseiller/animateur de l'école responsable de l'AGH, un autre membre du personnel, la direction ou un parent/tutrices pour obtenir son aide afin d'y apporter les modifications nécessaires.**



### 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 du conseil scolaire envers l'élimination de la violence fondée sur le genre dans ses écoles.

#### 2.0 DÉFINITIONS

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 les 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 ou une 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 du conseil scolaire 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 du conseil scolaire 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 ou une 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 du conseil scolaire. Si un membre du personnel dépose une plainte contre un ou une élève ou un autre membre du personnel, il faut aviser le Bureau des droits de la personne.
- (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 du conseil scolaire, 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 du conseil scolaire pour répondre à ce type de violence.



La formation – et la formation continue – sont essentielles à la création d'un milieu sécuritaire. 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.

#### 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/ tutrices pour mieux sensibiliser, élaborer des plans d'intervention à l'école et coordonner les activités d'initiative d'élèves 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.



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

#### 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, 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 sécuritaires 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 coordinateur 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/tuteurs 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 du conseil scolaire** (se trouvent sur le site Web des politiques et procédures du conseil scolaire)

Politiques

P044, Code de conduite

P064, Discipline progressive et promotion d'élèves positifs

Comportement

P051, Écoles sécuritaires

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-conseil scolaire

PR540, Transfert d'élèves dans des écoles sécuritaires



## 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 conseils scolaires

Codes de conduite



Politique P071 **Information sur la violence fondée sur le genre à l'école**  
Annexe A

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 de l'élève à 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.

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.<sup>1</sup> 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 sécuritaires », appuyés par des pairs animateurs-formateurs pour favoriser le dialogue ouvert au sein des groupes vulnérables.



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

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

Il s'agit d'un autre exemple de politique qui décrit clairement l'intention de créer des espaces sécuritaires 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 puisque la clarté laisse peu de place à l'interprétation.

### Intention

Le conseil scolaire du district 39 de Vancouver, en C.-B., s'engage à établir et à maintenir un milieu d'apprentissage sécuritaire 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 » (altersexuelle) 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.

Le conseil scolaire fournira un milieu sécuritaire, 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 sécuritaires 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

Le conseil 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, le conseil 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 des élèves meneurs communiqueront la position du conseil scolaire 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 sécuritaires 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 LGBTTTQ est une bonne idée pour attirer (et garder) l'attention sur le besoin de sécurité et de sensibilisation.



Les élèves issus de familles LGBTQ 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 LGBTQ.

### Counseling et soutien des élèves

#### Counseling et soutien des élèves

Le conseil scolaire de Vancouver s'engage à maintenir un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire qui fournit du counseling et du soutien aux élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre. Tous les conseillers du conseil scolaire 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/tutrices sont LGBTTTQ. *Les enfants de parents/tuteurs LGBTQ 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.*

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 gaies-hétéros (AGH) dans les écoles secondaires du district.

### Anti-harcèlement

Le harcèlement homophobe est dégradant pour tous les élèves, parents/tutrices 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 du conseil 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 enseignants 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.

*Au-delà du comportement individuel, le programme d'études abonde en messages sur les personnes et les choses qui ont de la valeur. En éduquant le personnel sur l'homophobie, la biphobie, la transphobie et l'hétérosexisme systémiques (et leur manifestation), il peut faire un examen critique des programmes d'études qu'il utilise, y compris son propre langage. On peut mieux sensibiliser en utilisant des exemples offensants comme outils pour illustrer comment se manifestent l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétérosexisme et la cisnormativité.*

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 pour 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 pour tous les élèves.

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

Le conseil scolaire de Vancouver s'engage à fournir un perfectionnement professionnel continu aux commissaires et au personnel du conseil scolaire 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



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 d'élèves 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 sécuritaires, 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 sécuritaires 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 sécuritaires.

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

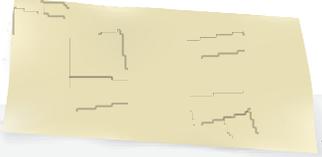
pour lui permettre d'enseigner un programme d'études inclusif. Il fournira aussi aux employés une formation en cours d'emploi pour traiter efficacement et en toute confidentialité d'homophobie, d'hétérosexisme et d'identité de genre, et appuyer des initiatives qui favorisent le dialogue destiné à comprendre 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 LGBTTTQ 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/tuteurs 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/tuteurs sont LGBTTTQ 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/tuteurs 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/tutrices et les élèves à amorcer un dialogue avec des jeunes ouvertement LGBTTTQ 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 du conseil 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 scolaire 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 sécuritaire et respectueux.

### → DÉMARRER UN GROUPE D'ÉCRITURE

Colligez les récits de votre groupe et partagez-les avec d'autres.



Racontez vos propres histoires!

### → INVITER DES CONFÉRENCIERS

Contactez des organismes locaux qui figurent à la section *Politiques du Nouveau-Brunswick et Ressources LGBTQ* et demandez-leur de suggérer des conférenciers pour parler de questions liées aux communautés LGBTQ.

### → ORGANISER UNE CAMPAGNE

Trouvez ensemble un nom pour votre campagne et créez des affiches, des vidéos, des prospectus, 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 de jeunes LGBTQ et des personnes alliées partout au pays en téléchargeant de l'information à son sujet, à MonAGH.



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

- Questionnaire hétérosexuel; questionnaire cisgenre
- 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 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 gaies? 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?



**Maintenant 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, la personne hétéro peut dire :

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

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

- Si j'ai besoin de conseils juridiques ou médicaux, je suis certain que mon orientation sexuelle ne jouera pas en ma défaveur.
- Si j'ai une mauvaise journée, une mauvaise semaine ou une mauvaise année, je n'ai pas à me demander si chaque situation ou épisode négatif est lié à mon orientation sexuelle.
- Lorsque je loue ou que je télécharge un film, ou que je vais au cinéma, je suis certain que mon orientation sexuelle sera représentée.
- Je suis certain de trouver des représentations de personnes de mon orientation sexuelle dans les programmes d'études, à la faculté ou dans l'administration.
- Je peux me promener en public avec mon copain ou ma copine sans attirer les regards.
- Je peux décider de ne pas donner de connotation politique à mon orientation sexuelle.
- Je n'ai pas peur de parler de ma sexualité à mon coloc. Il tient pour acquis que je suis hétérosexuel.
- Je peux rester insensible au langage et à la culture LGBTQ sans avoir l'impression que ma culture punit mon insensibilité.
- Il peut s'écouler des mois sans qu'on me traite d'hétéro.
- Je ne suis pas associé à un groupe en raison de mon orientation sexuelle.
- Mon comportement n'est pas une indication de ce que sont les personnes qui se définissent hétérosexuelles.

- Dans les conversations ordinaires, le langage que mes amis et moi utilisons tient généralement notre orientation sexuelle pour acquise : par exemple, sexe désigne indûment les relations sexuelles hétérosexuelles seulement, et famille désigne seulement les adultes hétérosexuels ayant des enfants.
- On ne tient pas pour acquis que j'ai de l'expérience sexuelle (ou que j'ai des rapports sexuels) seulement à cause de mon orientation sexuelle.
- Je peux embrasser une personne d'un autre sexe/genre dans la rue ou à la cafétéria sans attirer les regards.
- Personne ne me traite d'hétéro méchamment.
- On peut utiliser des énoncés positifs pour parler de mon orientation sexuelle au lieu d'énoncés méprisants (p. ex., c'est tellement gai, tapette).
- On ne me demande pas de réfléchir à mon hétérosexualité.
- Je vis ouvertement mon orientation sexuelle sans crainte de perdre mon emploi.

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

## EFFETS QUOTIDIENS DU PRIVILÈGE CISGENRE

Les énoncés suivants sont extraits de l'article de Peggy McIntosh sur le privilège blanc et de divers questionnaires sur le privilège cisgenre (références ci-dessous). Cette dynamique donne quelques exemples du privilège dont jouissent les personnes cisgenres. Les personnes transgenres 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 de 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 de 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 d'autres animateurs-formateurs qui travaillent 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.

Le jugement professionnel et la planification sont nécessaires en cas de doute sur le choix du matériel. L'enseignement à des groupes restreints constitue une solution intéressante et fournit un milieu sécuritaire propice à la discussion.

Il faut que les œuvres littéraires et autres ressources pédagogiques soient passées en revue par le personnel scolaire avant de les mettre entre les mains des élèves, afin de tenir compte des sensibilités, des points de vue de la population d'élèves 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'enseignante ou l'animatrice-formatrice prépare l'auditoire ainsi que des besoins et de l'interaction des élèves pendant et après la lecture.

## ➔ DÉMARRER UN CLUB DE LECTURE

Consultez la liste de livres recommandés d'Égale.

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](mailto:monagh@egale.ca).



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

Pour obtenir de l'aide, contactez des organismes locaux de la section *Politiques du Nouveau-Brunswick et Ressources LGBTQ* ou *MonAGH.ca*.



## ➔ PARTICIPER À DES ACTIVITÉS DE LA FIERTÉ

Votre collectivité célèbre-t-elle la fierté? 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*.)

## ➔ ORGANISER 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.

## ➔ AMASSER 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.

## ➔ ORGANISER UNE ACTIVITÉ

Organisez une activité pour célébrer ou commémorer ces événements :

- Semaine des alliés (octobre)
- Journée internationale de lutte contre l'homophobie (17 mai)
- Mois de l'histoire des LGBTQ (octobre)
- Journée chemise rose (février)
- Journée nationale du coming out (octobre)
- Jour du silence (avril)
- Mois de la fierté (juin)
- Journée Harvey Milk (mai)
- Journée du souvenir trans (novembre)



## ➔ AMUSEZ-VOUS

Consultez la section *Activités brise-glace* (page 57) ou *Sociométrie de l'oppression* (page 104). La section *Enseignants* 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 travailleurs sociaux scolaires, aux enseignants, aux conseillers en orientation et à la direction de l'école. Si vous avez quand même besoin d'aide, vous trouverez des ressources et du soutien en contactant Égale à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca) ou en composant 1 888 204 7777 (sans frais).



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

10-12<sup>e</sup> années

Durée : 30-60 minutes

### Objectifs

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

### Contexte

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

### Préparation

- Photocopiez et découpez des cartes d'identité.
- Au besoin, photocopiez les feuilles de questions sur la sociométrie des oppressions 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 élèves hésitent, employez la technique du « bocal de poissons », où des élèves font l'exercice et les autres observent. (Tous les participants se 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 chaque participant 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 se soit 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 (altersexuelles) et en questionnement (LGBTQ). Demandez aux élèves de faire une recherche sur un groupe (ou une personne) en particulier et sur l'oppression subie; présentez les résultats à la classe.

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



## Pseudo-identités



<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Jeune femme hétérosexuelle de 17 ans dont le père est riche. Elle fait du ski à Whistler et passe ses étés au chalet familial.</p>	<p>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.</p>	<p>Jeune femme indo-canadienne qui fréquente un homme de race blanche. Sa famille s'oppose à la relation. Elle songe à tomber enceinte.</p>
<p>Jeune homme gothique ayant une relation avec une femme noire. Sa famille vit dans la pauvreté.</p>	<p>Élève de 8e année adepte de la planche à roulettes. Son groupe d'amis intimes se compose de garçons et de filles.</p>	<p>Élève de 8e 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.</p>
<p>Élève de 12e année ouvertement lesbienne. Ses amis s'efforcent de trouver un enseignant disposé à démarrer une AGH à leur école secondaire.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Jeune hippy de 16 ans scolarisé à domicile, qui fume ouvertement du cannabis.</p>	<p>Élève trans (MTF) de 12e année qui veut porter des robes et du maquillage à l'école, et utiliser les toilettes pour filles.</p>	<p>Jeune élève de 10e année soucieuse de l'environnement; elle éduque ses camarades sur les choix alimentaires.</p>

<p>Jeune homme de 15 ans de race blanche 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 queer et pratiquant l'islam.</p>	<p>Élève de 9e 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 votre 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 votre 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 votre identité ne ralentira pas votre avancement professionnel?

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, se pourrait-il que certaines personnes dise 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?

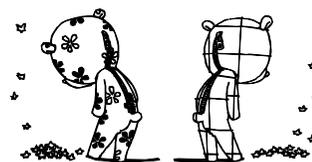
20. Pouvez-vous parler de vos pratiques et vos congés religieux sans crainte de harcèlement?

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 d'énoncés 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/tuteurs m'écoutent lorsque je leur parle de mes projets et les appuient la plupart du temps.
14. Mes parents/tutrices sont contents lorsque des amis me rendent visite à la maison.
15. Mes parents/tuteurs 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/tuteurs.
18. Je suis à l'aise lorsque je rends visite à des amis à leur domicile et que je rencontre leurs parents/tuteurs.
19. Je peux m'exprimer en classe en sachant que je serai entendu.



20. Les enseignants de mon école sont de bons modèles pour moi.
21. Je ne crains pas de dévoiler mes croyances religieuses.
22. Je peux parler ouvertement de ce qui m'importe dans la vie.

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

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

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

## REMERCIEMENTS / RENSEIGNEMENTS

Alberta Teachers' Association

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

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

Conseils sur la mise sur pied d'une AGH



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



Fonds Égale Canada pour les droits de la personne

MonAGH.ca / MyGSA.ca

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

Creating & Supporting a Gay-Straight Alliance (2nd edition)

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

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

GSA Network (É.-U.)

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

The Nova Scotia Youth Project

*Gay/Straight Alliance Manual* [Guide des alliances gaies-hétéros]

Rainbow Youth Niagara, Niagara Pride Support Services

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

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]

**Diversité sexuelle et de genre,  
ressource pédagogique inclusive  
du Nouveau-Brunswick, fait  
partie de la campagne d'égalité  
pour des écoles sécuritaires.**

