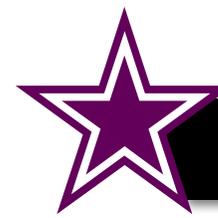




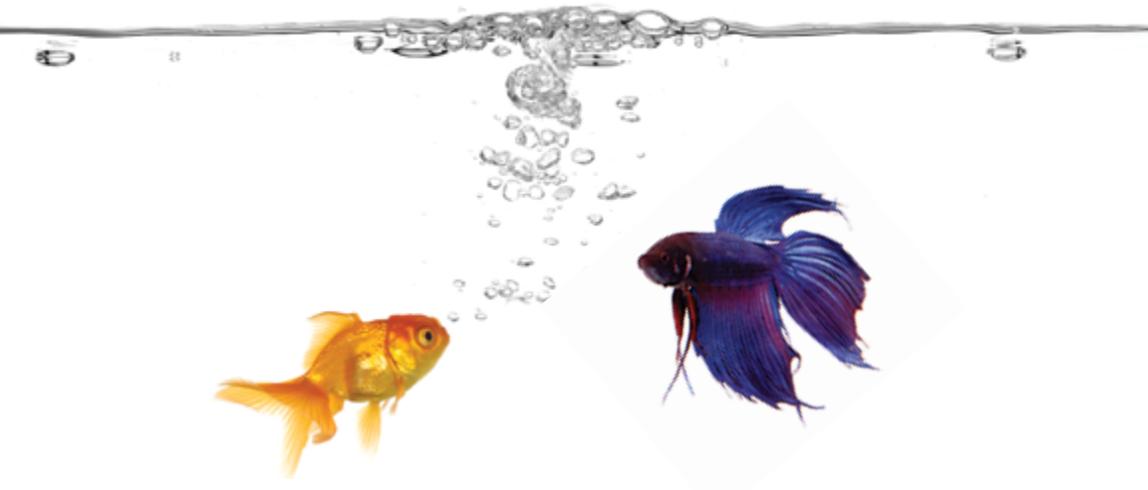
Diversité sexuelle et de genre
Ressource pédagogique inclusive, Nouveau-Brunswick

POLITIQUES ET RESSOURCES LGBTQ DU NOUVEAU-BRUNSWICK



POLITIQUES ET RESSOURCES LGBTQ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Le répertoire Web des ressources régionales et nationales est continuellement mis à jour. Allez à MonAGH.ca.



**diversité =
possibilité**

Politiques du Nouveau-Brunswick

Politique 703	7
Politique 322	13
Énoncé de principe sur le harcèlement (AEFNB)	35
Énoncé de principe sur l'homophobie (AEFNB)	37
Énoncé de principe sur l'intimidation (AEFNB)	38

LGBTQ Nouveau-Brunswick

Échelle provinciale	39
SIDA Nouveau Brunswick/AIDS New Brunswick, Fredericton	
Ligne d'écoute Chimo	
Jeuness, J'écoute	
Wabanaki Two-Spirit Alliance (Atlantique)	
Bathurst	41
Gais.es Nor Gays Inc..	
Dieppe	42
TG Moncton	
Fredericton	42
SIDA Nouveau-Brunswick/AIDS New Brunswick, Fredericton	
Fredericton Pride	
Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Fredericton	
Free 2 Be Me	
Spectrum (UNB)	
The UNB Safe Spaces Project	
UNB Sexuality Centre (centre de la sexualité)	



Moncton	46
<ul style="list-style-type: none"> PFLAG Canada – section de Moncton Rivière de la Fierté – River of Pride Inc. SIDA Moncton Inc. SIDA Moncton – Projet Sain et Sauf Moncton Transgender Support Group (groupe de soutien transgenre de Moncton) UBU Moncton Association Un sur dix 	
Sackville	50
<ul style="list-style-type: none"> PFLAG Canada – section de Sackville (N.-B.) et d’Amherst (N.-É.) The Catalyst Society 	
Saint-Jean	51
<ul style="list-style-type: none"> AIDS Saint John PFLAG Canada – section de Saint-Jean Port City Rainbow Pride Inc UNBSJ Q-Collective 	
LGBTQ région de l’Atlantique	
Région de l’Atlantique	54
<ul style="list-style-type: none"> Healing Our Nations, région de l’Atlantique Wabanaki Two-Spirit Alliance Wayves 	

Ressources bispirituelles au Canada et aux États-Unis

Canada	56
<ul style="list-style-type: none"> Wabanaki Two-Spirit Alliance (Atlantique) Native Youth Sexual Health Network The North American Aboriginal Two Spirit Information Pages Two Spirit Circle of Edmonton Society 2-Spirited People of the 1st Nations Two Spirited People of Manitoba Inc. 	
États-Unis	58
<ul style="list-style-type: none"> Bay Area American Indian Two-Spirits Dancing to Eagle Spirit Society Montana Two Spirit Society NativeOUT North East Two-Spirit Society Tribal Equity Toolkit 	



LGBTQ - ÉCHELLE NATIONALE

Le répertoire Web des ressources régionales et nationales est continuellement mis à jour. Allez à *MonAGH.ca*.

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

61

Réseau de soutien pour les droits des gais et lesbiennes d'Amnistie internationale

Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)

Bien-être@l'école

Comité canadien d'histoire de la sexualité (CCHS)

Réseau juridique canadien VIH/sida

Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA)

Les archives gaies du Québec

Association canadienne des professionnels en santé des personnes transsexuelles (CPATH)

Coalition arc-en-ciel Canada (CSAC)

The Canadian Safe School Network (CSSN)
[Réseau canadien des écoles sûres]

Égale Canada / Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP)

Fondation Émergence

Fondation Jasmin Roy

Gai Écoute

Gay Canada

Jeunesse, J'écoute 1 800 668-6868

MonAGH.ca

Native Youth Sexual Health Network (NYSHN)
[Réseau de santé sexuelle des jeunes Autochtones]

PFLAG Canada

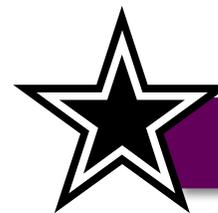
PREVNet

Report Homophobic Violence, Period (RHVP)

TransParent Canada

Autres sources

70



POLITIQUES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

POLITIQUE 703

Il est important de consulter les politiques publiées sur le site Web du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, car il peut y avoir des révisions à la suite de la publication de cette ressource.

<http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

Objet : Milieu propice à l'apprentissage et au travail

Entrée en vigueur : Le 1^{er} avril 1999

Révision : Le 1^{er} septembre 2001; décembre 2009; décembre 2013

1.0 OBJET

La présente politique fournit au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, aux districts scolaires et aux écoles un cadre pour la création, en consultation avec les Conseils d'éducation de district, d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail dans le système d'éducation publique 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;
- établissant des normes comportementales et disciplinaires, et définissant les responsabilités de tous les intervenants du système d'éducation; et
- donnant un aperçu du comportement attendu des élèves dans le Code de vie des élèves du *Nouveau-Brunswick*.

5.0 BUTS ET PRINCIPES

- 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.
- 5.3 Les méthodes pédagogiques qui favorisent l'inclusion scolaire sont encouragées et mises en valeur. Les élèves sont tenus responsables de leur comportement, selon leur âge et leur stade de développement, et dans la mesure où leur comportement est volontaire. Si un comportement perturbateur est attribuable à un élève à besoins particuliers et que l'élève ne peut contrôler ce comportement, des interventions pertinentes seront adoptées en tenant compte des besoins de l'élève.
- 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.
- 5.5 Les parents ainsi que le personnel scolaire, le personnel du district et la communauté scolaire comprennent que l'apprentissage des compétences sociales, de l'autodiscipline, du respect d'autrui, de l'empathie, de la compassion et de l'éthique se poursuit durant toute la vie. 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.

6.0 EXIGENCES ET NORMES

PARTIE 1 : FAVORISER UN MILIEU PROPICE À L'APPRENTISSAGE ET AU TRAVAIL

6.1 Plan du district scolaire visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail

- 6.1.1 Les directions générales, en consultation avec le Conseil d'éducation de district, doivent voir à l'élaboration d'un plan général pour favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, ainsi que le respect des droits de la personne et la diversité dans leur district. 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;
- 6.1.2 Le Plan du district scolaire visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail 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*, la *Loi sur les droits de la personne*, la directive sur le harcèlement du Manuel d'administration du N.-B., le politique 322 sur l'inclusion scolaire et à la présente politique.
- 6.1.3 Avant sa mise en oeuvre et chaque fois qu'il est modifié, le plan est passé en revue avec le CED.

6.2. Plan de l'école visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail

- 6.2.1 La direction d'école doit préparer le Plan d'école visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail. (voir 6.1.1) La direction d'école doit rendre compte annuellement à la direction générale concernant le plan et les stratégies associées mises en oeuvre par l'école pour créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail. L'information sera mise à la disposition du ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, sur demande.
- 6.2.2 La direction exécutive à l'apprentissage en collaboration avec la Direction des services de soutien à l'apprentissage approuve le plan visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail de chaque école avant sa mise en oeuvre et après à tous les trois ans. Les directions d'école sont responsables de l'efficacité avec laquelle l'école établit le plan et le met en oeuvre.
- 6.2.3 Avant sa mise en oeuvre et chaque fois qu'il est modifié, le plan est passé en revue avec le CPAE.
- 6.2.4 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* (annexe D) et les normes établies dans la présente politique. Le code sera examiné en même temps que le plan de l'école, suivant les besoins;

- 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, par exemple : actes de défi, paroles ou gestes irrespectueux, manque d'assiduité ou retards. Certains élèves nécessiteront une intervention individuelle supplémentaire. Lorsque le comportement perturbateur est grave et persistant, un plan d'intervention doit être mis en place; et
- des stratégies visant à prévenir et à résoudre les malentendus et les désaccords entre le personnel scolaire et les parents ou les visiteurs à l'école.

6.3 Inconduite grave

- 6.3.1 Peu importe qui manifeste les comportements ci-dessous, ils sont jugés d'une gravité extrême et sont inacceptables dans le système d'éducation publique du Nouveau-Brunswick :
- l'intimidation, les séances d'initiation ou toute forme de menace;
 - la cyberintimidation, incluant, sans s'y limiter, l'affichage de matériel inapproprié en ligne, l'envoi de courriels harcelants ou intentionnels, ou l'envoi répété de courriels ainsi que l'affichage d'articles en ligne sans la permission des personnes concernées;
 - le harcèlement, soit amener une personne à craindre pour sa sécurité ou celle d'une connaissance en la talonnant, la poursuivant ou la soumettant à des communications ou attaques verbales ou écrites sans répit (par exemple : en lui laissant des notes, en lui téléphonant ou en lui envoyant des courriels à maintes reprises ou pour la harceler);

6.4 Comportements non tolérés

6.4.1 Peu importe qui manifeste les comportements ci-dessous, ils ne sont pas tolérés dans le système d'éducation publique du Nouveau-Brunswick :

- la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, le lieu d'origine, le groupe linguistique, l'incapacité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, la condition sociale, les convictions ou les activités politiques;
- les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés;

9.0 RÉFÉRENCES

Divers articles de la *Loi sur l'éducation* :

14(1) L'élève a l'obligation :

[...]

- (e) de contribuer au maintien d'un environnement sécuritaire et positif favorisant l'apprentissage,
- (f) de bien se comporter à l'école et lorsqu'il se rend à l'école ou en revient,
- (g) de respecter les droits des autres
- (h) de se conformer aux politiques de l'école.

POLITIQUE 322

<http://www.gnb.ca/0000/pol/f/322F.pdf>

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

Objet : Inclusion scolaire

Effective: 17 septembre 2013

Révision:

1.0 OBJET

La présente politique vise à établir les conditions qui permettent aux écoles publiques du Nouveau-Brunswick d'être inclusives.

3.0 DÉFINITIONS

Accommodation : mesure permettant à une personne qui doit surmonter un obstacle à l'apprentissage de participer et de connaître du succès lors des activités d'apprentissage en classe régulière. Cela peut impliquer d'éliminer les obstacles, assurer l'accessibilité, utiliser des stratégies d'enseignement, fournir une aide individuelle ou accorder du temps supplémentaire pour accomplir une tâche. Ces mesures stratégiques et d'autres du même genre aident chaque élève à atteindre leur plein potentiel sur le plan académique et social.

Assistant en éducation : paraprofessionnel oeuvrant dans le système scolaire public pour appuyer les enseignants afin qu'ils puissent répondre aux besoins des élèves sur le plan éducatif et social.

Classe ou programme ségrégué : milieu d'apprentissage créé en fonction d'un ou plusieurs diagnostics précis, ou étiquettes accolées, concernant un handicap ou des besoins exceptionnels d'un élève, et qui lui est normalement assigné à long terme. Il pourrait s'agir, par exemple, des cours de préparation à la vie quotidienne ou des classes auxiliaires/ressources.

Conception universelle de l'apprentissage : approche régissant la pédagogie en salle de classe et l'élaboration de programmes d'études qui procurent à tous les élèves une chance égale d'apprentissage. Cette approche fournit des stratégies pour établir des objectifs éducatifs et développer des méthodes,

du matériel et des évaluations pédagogiques adaptables aux besoins de chacun. Il s'agit d'approches flexibles pouvant être personnalisées et adaptées aux besoins particuliers de chaque élève.

École de quartier : école locale à laquelle tout élève serait normalement confié, dans sa communauté, en fonction de la zone scolaire.

Élève : désigne une personne inscrite à une école établie en vertu de la *Loi sur l'éducation*.

Enseignant de salle de classe : enseignant certifié employé dans un district scolaire du Nouveau-Brunswick chargé d'enseigner une ou plusieurs matières à un groupe d'élèves durant la journée scolaire.

Enseignant-ressource : enseignant certifié oeuvrant dans le système scolaire public pour appuyer les enseignants afin qu'ils développent, appliquent et évaluent des stratégies d'enseignement et ainsi assurer le succès de l'élève dans ses apprentissages et enseigner à des élèves individuellement ou en groupe au besoin.

Équipe stratégique de district : professionnels oeuvrant au niveau du district, sous la supervision de la direction des services de soutien à l'apprentissage, qui apporte un soutien aux écoles, aux enseignants et aux équipes stratégiques scolaires pour qu'elles puissent répondre aux besoins des élèves.

Équipe stratégique scolaire : équipe dirigée par la direction d'école et qui apporte un appui aux enseignants de salle de classe dans le développement et l'application de stratégies d'enseignement et de gestion. Elle coordonne également les ressources de soutien aux élèves pour répondre à leurs divers besoins. En plus des administrateurs d'école, cette équipe est composée d'enseignants d'appui à l'apprentissage et d'autres membres du personnel de l'école dont le rôle est principalement de renforcer les capacités de l'école à assurer l'apprentissage de l'élève. La composition des équipes stratégiques scolaires sera établie en fonction du nombre d'élèves fréquentant une école donnée, les niveaux d'étude enseignés à cet établissement et son contexte local.

Francisation : dans les écoles francophones, la francisation est un processus permettant aux élèves parlant peu ou pas le français de développer leurs habiletés orales et écrites, de façon à participer pleinement à la vie sociale, culturelle, scolaire et communautaire acadienne et francophone.

Inclusion scolaire : philosophie et ensemble de pratiques pédagogiques qui permettent à chaque élève de se sentir valorisé, confiant et en sécurité de sorte qu'il puisse apprendre avec ses pairs dans un milieu d'apprentissage commun et réaliser son plein potentiel. L'inclusion scolaire repose sur un système de valeurs et de croyances axées sur le meilleur intérêt de l'élève et favorisant la cohésion sociale, l'appartenance, une participation active à l'apprentissage, une expérience scolaire complète ainsi qu'une interaction positive avec les pairs et la communauté scolaire. Ces valeurs et ces croyances sont partagées par les écoles et les collectivités. Plus précisément, l'inclusion scolaire est réalisée dans les communautés scolaires qui appuient la diversité et qui veillent au mieux-être et à la qualité de l'apprentissage de chacun de leurs membres. Elle se concrétise par la création d'une série de programmes et de services publics et communautaires mis à la disposition de tous les élèves. En résumé, l'inclusion scolaire sert de fondement au développement d'une société plus inclusive au Nouveau-Brunswick.

Milieu d'apprentissage commun : milieu d'apprentissage inclusif où la pédagogie est conçue pour des élèves d'aptitudes variées, d'un même groupe d'âge dans une même école de quartier. Ce milieu permet à chaque élève d'effectuer des apprentissages axés sur ses besoins spécifiques, et ce, pendant la majeure partie du temps régulier d'enseignement.

Obstacle à l'apprentissage : circonstance qui empêche de répondre efficacement à tous les besoins de l'élève en tant qu'apprenant dans le milieu d'apprentissage commun. Ces besoins peuvent être, par exemple, d'ordre physique, sensoriel, cognitif, socio-émotionnel, organisationnel ou logistique.

Occasion d'apprentissage communautaire : occasions additionnelles d'apprentissage dans la communauté, destinées à soutenir les élèves dans leurs apprentissages en leur faisant

vivre des expériences qui complètent l'enseignement qu'ils reçoivent en classe ou en milieu scolaire.

Organisme communautaire : organisation dans la communauté qui, entre autres, fournit des services directs ou de consultation aux élèves et à leurs familles.

Pairs du même groupe d'âge : élèves qui ont environ le même âge chronologique.

Parent : comprend le tuteur, en vertu de la *Loi sur l'éducation*.

Pédagogie centrée sur l'élève : approche éducative axée sur les besoins, les habiletés, les intérêts et les styles d'apprentissage de l'élève.

Personnel scolaire : en vertu de la *Loi sur l'éducation*, le terme personnel scolaire désigne :

- a) les directions générales, les directions exécutives à l'apprentissage et autre personnel administratif et surveillant
- b) les conducteurs d'autobus scolaires
- c) le personnel d'entretien, y compris les concierges
- d) les secrétaires et le personnel de soutien
- e) les enseignants
- f) les personnes autres que les enseignants qui aident à la prestation des programmes et des services aux élèves
- g) les préposés aux services sociaux, aux services de santé, aux services de psychologie et d'orientation.

Plan d'intervention : plan pour un élève qui requiert une identification spécifique et individuelle de stratégies, d'objectifs, de résultats attendus et de soutiens éducatifs qui lui permettent de vivre des succès en faisant des apprentissages significatifs et appropriés en fonction de ses besoins.

Programme d'éducation alternative : programme offert aux élèves du secondaire (9^e à 12^e année) qui requièrent des possibilités d'apprentissage dans un environnement séparé du programme éducatif fourni dans l'école de quartier. Ces programmes sont habituellement de nature compensatoire

ou d'appoint et, sur le plan opérationnel, sont offerts dans des milieux distincts. Ces programmes peuvent être un moyen pour l'élève de compléter son éducation publique et ils peuvent aussi être transitoires lorsqu'il retourne dans son école secondaire de quartier.

Redoublement : processus consistant à faire recommencer une année scolaire complète à un élève compte tenu des résultats d'une évaluation et de ses progrès individuels.

Variation du milieu d'apprentissage commun : situation où un élève est retiré du milieu d'apprentissage commun pendant plus d'une période par jour ou plus de 25 % du temps d'enseignement régulier, la période de temps la plus longue étant retenue.

4.0 AUTORISATION LÉGALE

Loi sur l'éducation

6 (b.2) « Le ministre peut, dans le cadre de la présente loi, établir des politiques et des lignes directrices provinciales visant l'instruction publique. »

5.0 BUTS ET PRINCIPES

5.1 L'inclusion scolaire dans les écoles publiques présente les caractéristiques suivantes :

- La reconnaissance du principe que chaque élève peut apprendre;
- L'universalité, c'est-à-dire que les programmes d'études provinciaux sont offerts équitablement à tous les élèves dans un milieu d'apprentissage commun et inclusif partagé avec des pairs du même groupe d'âge dans leur école de quartier;
- L'individualisation, pour que le programme éducatif assure le succès de tous les élèves en misant sur leurs forces et leurs besoins individuels et pour qu'il soit fondé sur le meilleur intérêt de chacun;
- La capacité d'adaptation du personnel scolaire;

- Le respect de la diversité des élèves et du personnel scolaire quant à leur race, couleur, croyance, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité, état matrimonial, orientation ou identité sexuelle réelle ou perçue, sexe, condition sociale ou convictions ou activités politiques;
- Un environnement physique accessible au sein duquel tous les élèves et le personnel se sentent bienvenus, en sécurité et valorisés.

5.2 Un élément clé du maintien d'un système d'éducation inclusif consiste à éliminer les obstacles à l'apprentissage et à assurer un accès à la formation ciblée du personnel scolaire. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE) et les districts scolaires doivent établir et maintenir un programme de développement professionnel garantissant au personnel enseignant les connaissances et habiletés nécessaires pour être en mesure d'enseigner efficacement à une population étudiante diverse.

5.3 Les pratiques d'inclusion scolaire sont non seulement nécessaires à l'épanouissement et la réussite de chaque élève, mais elles sont aussi essentielles à l'édification d'une société fondée sur l'inclusion de tous ses membres, conformément à leurs droits fondamentaux de droit commun, de droit civil et de droit de la personne.

6.0 EXIGENCES ET NORMES

6.1 Caractéristiques du milieu d'apprentissage commun

Le milieu d'apprentissage commun implique que la responsabilité incombe au personnel scolaire de faire en sorte que :

- 6.1.1 L'élève participe pleinement dans un milieu commun conçu pour accueillir tous les élèves et qui lui permet de recevoir un enseignement approprié avec des pairs du même groupe d'âge dans une école de quartier. Ce milieu tient compte du style d'apprentissage de l'élève, de ses besoins et de ses forces.

6.1.2 Les principes de pédagogie centrée sur l'élève y sont appliqués (p. ex. : conception universelle de l'apprentissage, résultats d'apprentissage, formation, évaluation, interventions, appui, accommodations, adaptations et ressources).

6.1.3 La mise en oeuvre de stratégies d'accommodations est prise en considération au besoin et mises en place en temps opportun.

6.2 Mesure de soutien de l'inclusion

Le MEDPE, de même que les districts scolaires, doivent établir et maintenir des mesures systémiques et continues de soutien de l'inclusion pour en faire une réalité au sein du système d'éducation publique. Ces mesures incluent les ressources humaines, ainsi que les politiques, le financement et des stratégies de renforcement des capacités.

Pour atteindre cet objectif, les mesures devant être appliquées par le personnel scolaire sont définies comme suit.

6.2.1 En tant que leader en matière d'inclusion, les directions d'école doivent :

- 1) Assigner les ressources disponibles pour optimiser le soutien offert à l'enseignant de salle de classe et ainsi favoriser l'apprentissage de tous les élèves. Cette mesure implique l'organisation d'activités de perfectionnement professionnel et l'apport d'un soutien des membres de l'équipe stratégique et de membres du personnel désignés en fonctions de besoins particuliers.
- 2) Veiller à ce que les interventions scolaires et comportementales réalisées à l'école soient basées sur des résultats probants d'analyse de données et sur des pratiques éprouvées. Ces interventions doivent être utilisées systématiquement pour répondre aux divers besoins des élèves.

- 3) Veiller à ce que l'enseignement soit offert principalement par les enseignants de salle de classe ou de matières spécifiques.
- 4) Veiller à ce que les groupements homogènes basés sur les besoins similaires d'élèves regroupés soient flexibles et temporaires, et que leur usage s'appuie sur une évaluation continue des besoins et des indicateurs de réussite de l'élève. Cette démarche est effectuée selon des objectifs à court terme ciblés et l'application de stratégies et de méthodes d'évaluation continue permettant de surveiller les progrès de l'élève.
- 5) Veiller à ce que l'affectation des assistants en éducation à un poste attribué pour apporter un soutien aux enseignants de salle de classe soit faite de manière à obtenir un équilibre entre les besoins des élèves en classe et les besoins de soutien de l'enseignant.
- 6) Veiller à ce que les assistants en éducation et les enseignants connaissent et respectent les lignes directrices ainsi que les normes relatives au poste d'assistant en éducation.
- 7) Veiller à ce que les objectifs du plan d'amélioration de l'école et du plan de croissance du personnel de l'école soient alignés pour favoriser les pratiques inclusives.
- 8) Aider les professionnels et paraprofessionnels à utiliser des stratégies d'enseignement souples, entre autres la conception universelle de l'apprentissage, la différenciation et des stratégies à plusieurs niveaux pour favoriser l'apprentissage des élèves.
- 9) Veiller à ce que tous les élèves aient accès aux activités scolaires et périscolaires parrainées par l'école, y compris l'accès au transport scolaire.

- 10) Veiller à ce que les occasions d'apprentissage communautaire répondent aux objectifs de développement personnel définis pour chaque élève, et que, pour les élèves bénéficiant d'un plan d'intervention, ces occasions d'apprentissage communautaire soient compatibles avec leur plan d'intervention.
- 11) Évaluer et informer la direction générale du district des besoins actuels et futurs en matière de prestation d'environnements physiques accessibles afin de soutenir les pratiques inclusives.

6.2.2 Les directions d'école doivent veiller à ce que les pratiques suivantes ne soient pas adoptées :

- 1) L'établissement de classes ou de programmes ségrégués pour les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage ou de comportement à l'école ou dans le cadre d'occasions d'apprentissage communautaire.
- 2) La prestation de programmes d'éducation alternative destinés aux élèves de la maternelle à la 8^e année.

6.3 Plan d'intervention

6.3.1 Les élèves reçoivent un plan d'intervention quand une ou plusieurs des conditions suivantes s'appliquent :

- 1) Des stratégies d'enseignement applicables sont requises au-delà d'un programme d'enseignement rigoureux.
- 2) Un soutien comportemental est requis, tel que défini au paragraphe 6.6 de la *Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail*.
- 3) Une variation du milieu d'apprentissage commun est requise, conformément au paragraphe 6.4 de la présente politique.

6.3.2 Les directions d'école doivent assurer l'application des mesures suivantes :

- 1) Élaboration d'un plan d'intervention par une équipe de planification incluant des membres de la direction d'école, les enseignants, les membres pertinents de l'équipe stratégique, de même que les parents, l'élève et les assistants en éducation, le cas échéant, ainsi qu'avec l'appui des organismes communautaires au besoin.
- 2) Élaboration d'un plan d'intervention selon les forces, les préférences en matière de style d'apprentissage et les besoins de l'élève, ainsi que les exigences des programmes d'études. Le plan doit contenir des objectifs personnalisés compatibles avec les exigences du programme d'études ainsi que des stratégies d'enseignement et des méthodes d'évaluation clairement définies.
- 3) Application d'un plan d'intervention pendant toutes les heures d'enseignement régulières en fonction du niveau scolaire de l'élève. Toute exception concernant les heures d'enseignement, incluant les modalités de transport scolaire ayant un impact sur les heures d'enseignement régulières, doit être indiquée et justifiée dans le plan d'intervention.
- 4) Offre d'accès aux soutiens technologiques, au besoin, pour éliminer un obstacle à l'apprentissage, conformément à l'évaluation et aux recommandations de l'équipe stratégique et selon l'obligation de fournir des mesures d'adaptation en vertu des Droits de la personne.
- 5) Au secondaire, particulièrement au cours des deux années précédant l'achèvement prévu des études de l'élève, le plan d'intervention doit contenir des stratégies de transition élaborées en collaboration avec l'élève, ses parents et tout

représentant des organismes communautaires qui jouera un rôle dans le cheminement de l'élève après le secondaire.

6.3.3 Les enseignants de salle de classe doivent :

- 1) Élaborer le plan d'intervention de façon à ce qu'il soit le plus possible axé sur le programme d'études, et ce, après avoir pris en compte les besoins de l'élève.
- 2) Élaborer, mettre en oeuvre et modifier le plan d'intervention (si des modifications importantes sont requises), en collaborant avec les parents, l'élève, les enseignants, l'équipe de Services de soutien à l'apprentissage, y compris tout assistant en éducation concerné, et avec tout professionnel ou représentant d'organismes communautaires pertinent, au besoin.
- 3) Recevoir, examiner et mettre à jour le plan d'intervention lorsqu'un élève change de niveau ou d'école, en consultation avec celui-ci, ses parents, les membres de l'équipe stratégique ainsi que d'autres professionnels au besoin.
- 4) Intégrer les exigences du plan d'intervention dans les plans de leçon et dans les stratégies d'enseignement.
- 5) Surveiller et évaluer de façon continue l'efficacité des stratégies d'enseignement décrites dans le plan d'intervention ainsi que la pertinence des objectifs à atteindre et des résultats escomptés.
- 6) Produire, sur le même document (fiche de rendement), des rapports d'étape pour les élèves qui suivent un plan d'intervention, et ce, au même moment que pour tous les autres élèves. De plus, fournir aux parents ou aux élèves autonomes un rapport sur les progrès réalisés dans le cadre du plan d'intervention.

6.4 Variation du milieu d'apprentissage commun

6.4.1 Dans des conditions particulières, une variation du milieu d'apprentissage commun pourrait être nécessaire pour répondre aux besoins d'un élève.

6.4.2 Avant de décider de changer le milieu d'apprentissage commun, il doit être clairement démontré que les moyens employés par l'école pour éliminer les obstacles à l'apprentissage, même lorsque supportés par le district scolaire et le MEDPE, ne sont pas suffisants pour permettre à l'élève d'atteindre les résultats visés dans un milieu plus inclusif, et ce, malgré tous les efforts raisonnables qui ont été mis en oeuvre pour lui offrir un appui et des accommodations.

Le terme « démontré » signifie fondé sur des données probantes, notamment la consignation de la progression des résultats d'apprentissage et les résultats des appuis et des accommodations fournis. Cette preuve doit être examinée par le personnel scolaire compétent en consultation avec les parents.

6.4.3 La décision de changer le milieu d'apprentissage commun doit répondre aux conditions suivantes :

- 1) Un plan d'intervention est élaboré pour l'élève en tenant compte des critères de la section 6.3.
- 2) Lorsque les résultats d'apprentissage visés pour l'élève diffèrent de ceux prévus dans le programme d'études provincial, les parents sont dûment informés des effets prévisibles du changement sur l'apprentissage de leur enfant et ont consenti à ceux-ci.
- 3) Un lien raisonnable et concret est démontré entre les besoins et les aptitudes de l'élève, le programme, les résultats visés et l'évaluation de l'apprentissage.
- 4) Une documentation et une surveillance continue de la réussite pour chaque résultat d'apprentissage sont en place.

- 5) Des mesures claires sont élaborées pour assurer l'inclusion de l'élève dans la vie sociale de l'école, notamment par la mise en place d'activités périscolaires lui permettant de rencontrer nombre de pairs différents.
- 6) Des énoncés clairs sont inclus dans le plan d'apprentissage de l'élève détaillant la durée prévue au cours de laquelle il sera à l'extérieur du milieu d'apprentissage commun et le plan régissant son retour dans ce milieu.
- 7) Des rapports d'étape faisant état de l'utilisation de milieux d'apprentissage personnalisés, des progrès des élèves qui en font l'objet ainsi que la date prévue de leur réinsertion dans le milieu d'apprentissage commun sont soumis par la direction d'école à la direction générale en novembre et en mars.
- 8) Un sommaire annuel des rapports concernant les progrès réalisés grâce à l'utilisation de milieux d'apprentissage personnalisés est présenté par la direction d'école à la direction générale le 30 juin et un sommaire de cette information est fourni au MEDPE le 15 août.

6.4.4 Un minimum de huit (8) heures et un maximum de douze (12) heures par semaine doivent être offerts à l'élève, au besoin, s'il ne fréquente pas l'école pour une longue période (plus de deux semaines) et qu'il est déterminé, dans un plan d'intervention le concernant, que le tutorat à la maison constitue la principale ou l'unique éducation reçue.

6.5 Situation de crise comportementale

Une situation de crise comportementale se produit lorsque la conduite ou les actions d'un élève représentent un danger imminent de blessures corporelles pour lui-même ou autrui.

6.5.1 Pour être prêt à répondre à une situation de crise comportementale, la direction d'école doit :

- 1) S'assurer qu'un Plan de l'école visant à créer un milieu propice à l'apprentissage et au travail, tel

que requis au paragraphe 6.2 de la *Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail*, soit mis en place pour gérer efficacement les problèmes de comportement dans le milieu d'apprentissage afin que le retrait de l'élève ne soit effectué qu'une fois que toutes les autres options ont été épuisées.

- 2) Établir des pratiques conduisant à la création d'un milieu d'apprentissage accueillant et favorable qui encouragent, soulignent et renforcent un comportement approprié des élèves.
- 3) Mettre en oeuvre des pratiques fondées sur des données probantes qui sont développées pour enseigner des comportements pro-sociaux aux élèves ayant des difficultés d'ordre comportemental.

6.5.2 Lors d'une situation de crise comportementale, une direction d'école doit :

- 1) Veiller à ce que les procédures de temps de retrait respectent les dispositions de la *Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail* et toute ligne directrice établie par le MEDPE.
- 2) S'assurer qu'un retrait du milieu d'apprentissage commun ne soit que temporaire.
- 3) Veiller à ce que le retrait de l'élève du milieu d'apprentissage commun ne soit jamais utilisé comme punition. Les protocoles des écoles et les plans d'intervention de chaque élève doivent contenir des mesures qui évitent d'avoir pour effet d'intimider ou d'humilier l'élève.
- 4) Respecter les lignes directrices et les normes de pratique relatives aux mesures d'intervention physique d'urgence et de retrait et/ou d'isolement supervisés, notamment les exigences ministérielles en matière de documentation et de rédaction de rapports.

- 5) S'assurer que les mesures d'intervention physique, de retrait et/ou d'isolement supervisé ne sont utilisées qu'en dernier recours dans une situation d'urgence seulement lorsque ces mesures ne mettent pas l'élève en danger et que celui-ci est surveillé continuellement.

6.6 Suspension

La direction doit :

- 6.6.1 Suivre les procédures de suspension de l'élève prévues par la *Loi sur l'éducation* et la *Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail*;
- 6.6.2 Créer des stratégies et des interventions visant à réduire le recours à la suspension de l'élève de la classe ou de l'école en ayant recours aux compétences professionnelles des membres de l'équipe stratégique scolaire et de celle du district;

6.7 Redoublement

- 6.7.1 Les écoles publiques du Nouveau-Brunswick ne doivent pas utiliser le redoublement comme pratique pédagogique courante.
- 6.7.2 Bien que le redoublement ne fasse pas partie des pratiques courantes, la direction générale doit, si l'école et les parents le jugent adapté à certains cas :
 - 1) veiller à ce que les enseignants qui sont au fait des progrès scolaires et des besoins éducatifs de l'élève procèdent à son évaluation pédagogique;
 - 2) examiner les solutions de rechange avec l'équipe stratégique et les parents;
 - 3) informer les parents des données probantes quant aux impacts du redoublement;
 - 4) prendre une décision, autant que possible avec la collaboration des parents de l'élève;

5) signer et tenir à jour un compte rendu de décision avec documents à l'appui.

6.7.3 Lorsque le redoublement est privilégié, les directions d'école doivent veiller à ce qu'un plan d'intervention soit créé, en y indiquant en quoi les stratégies d'enseignements, les approches et le soutien seront différents dans l'année à venir comparativement à l'année précédente pour répondre aux besoins de l'élève en matière d'apprentissage.

6.7.4 La direction générale doit surveiller et évaluer les dossiers de redoublement pour s'assurer de la bonne utilisation de cette pratique et informer les parents de leur droit d'interjeter appel de la décision.

6.8 Obtention d'un diplôme

6.8.1 En vertu de la Loi sur l'éducation et de la *Politique 316 – Exigences relatives à l'obtention du diplôme, une version unique du diplôme* d'études secondaires du Nouveau-Brunswick est décernée aux élèves qui complètent un programme d'études prescrit par le ministre. Cela comprend l'achèvement d'un plan d'intervention prescrit sur une base individuelle.

6.8.2 Toute cérémonie de remise des diplômes doit être tenue en appliquant les principes de respect, d'équité et d'inclusion.

6.8.3 Lors de la cérémonie, l'ordre de remise des diplômes doit être équitable et sans distinction fondée sur le rendement.

6.8.4 Les sections 6.8.2 et 6.8.3 n'empêchent pas la présentation de récompenses et de prix lors des cérémonies de remise des diplômes.

6.9 Équipe stratégique de district

6.9.1 Chaque direction générale de district doit former une équipe stratégique de district dirigée par la direction des Services de soutien à l'apprentissage. Cette équipe doit être composée d'enseignants d'appui à l'apprentissage (ressource, littératie, francisation ou numératie), d'agents pédagogiques, de psychologues, d'orthophonistes, de travailleurs sociaux et d'autres employés du district qui soutiennent le travail des équipes stratégiques scolaires. Le travail du personnel de district sera coordonné par son centre d'appui à l'apprentissage respectif. Le cas échéant, cette coordination inclura une liaison efficace avec l'équipe de Développement de l'enfance et de la jeunesse du cadre de la prestation des services intégrés.

6.9.2 Les équipes stratégiques de districts sont responsables d'appuyer les équipes stratégiques scolaires en suivant la démarche suivante :

- 1) Veiller à ce que les initiatives de renforcement des capacités et de perfectionnement des districts et du MEDPE répondent aux besoins du personnel scolaire.
- 2) Communiquer avec les équipes stratégiques scolaires afin d'évaluer l'efficacité et le taux de réussite de l'appui en milieu scolaire.
- 3) Aider les équipes stratégiques scolaires à recenser les besoins du personnel scolaire en matière de perfectionnement professionnel et d'acquisition de compétences.
- 4) Veiller à ce que l'expertise du personnel spécialisé des districts soit adéquatement utilisée afin d'aider le personnel des écoles à développer des programmes et des stratégies qui permettront aux élèves de réussir leur apprentissage.

- 5) Axer les activités et les plans de travail sur le renforcement des capacités des équipes stratégiques scolaires à résoudre les problèmes et à éliminer les obstacles à la réussite des élèves.

6.9.3 Les équipes stratégiques de district doivent apporter leur appui à celles des écoles. Elles doivent également examiner les comptes rendus et assister périodiquement aux réunions pour soutenir les équipes stratégiques scolaires dans leur travail.

6.9.4 Au moins une fois par année, la direction générale doit examiner le travail de l'équipe stratégique du district pour vérifier qu'il répond aux objectifs décrits ci-dessus.

6.10 Équipe stratégique scolaire

6.10.1 La direction d'école doit former une équipe stratégique scolaire et lui permettre de concrétiser la mise en oeuvre de ses stratégies de soutien systémique (p. ex. : la coordination) aux enseignants de salle de classe.

6.10.2 Les équipes stratégiques scolaires doivent mener leurs activités sous la supervision de la direction d'école et être composées de membres du personnel de l'école, notamment d'enseignants d'appui à l'apprentissage (enseignants-ressources, conseillers en orientation, intervenants en littératie, en numératie et en francisation) ainsi que d'autres intervenants, au besoin.

6.10.3 Les membres des équipes stratégiques scolaires doivent se rencontrer sur une base régulière – de préférence une fois par semaine, mais au moins une fois tous les dix jours scolaires – et dresser les comptes-rendus de leurs réunions. Ces rencontres serviront à élaborer des stratégies qui aideront les enseignants à répondre aux besoins des élèves, à éliminer les obstacles à l'apprentissage. Elles permettront aussi de résoudre des questions d'ordre générales ou systémiques et celles au sujet d'enseignants ou d'élèves.

6.10.4 Des professionnels d'autres ministères peuvent être invités à participer aux réunions, au besoin, incluant des membres de l'équipe du Développement de l'enfance et de la jeunesse du cadre de la prestation des services intégrés. La participation de professionnels externes doit être prévue dans le respect de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* et la *Loi sur l'accès et la protection en matière de renseignements personnels sur la santé*.

6.11 Lignes directrices et normes de pratique

La direction générale doit s'assurer que :

6.11.1 Les membres des équipes stratégiques des districts et scolaires respectent les normes de pratique établies par le MEDPE pour leur poste respectif.

6.11.2 Les enseignants d'appui à l'apprentissage – ressources (enseignants-ressources) doivent posséder l'expérience, les compétences, les habiletés et les connaissances nécessaires pour exercer leurs fonctions de manière compatible avec les normes de pratiques professionnelles établies par le MEDPE.

6.11.3 Les enseignants-ressources respectent les exigences suivantes au cours de l'année scolaire en ce qui concerne la répartition du temps, sans oublier que le pourcentage de temps consacré aux tâches administratives sera plus élevé au cours du premier et du dernier mois de l'année scolaire :

- 1) Au minimum, 60 % du temps doit être consacré au soutien direct des enseignants de salle de classe et à la collaboration avec eux. Dans ces conditions, ils participeront, entre autres, à l'observation de la classe; à l'élaboration conjointe d'un plan de cours; à la mise en oeuvre et au renforcement

de stratégies d'enseignement; à la résolution de problèmes; à la modélisation; à l'enseignement conjoint; à l'encadrement et aux activités connexes.

- 2) Au maximum, 25 % du temps doit être consacré à l'enseignement ou aux interventions directs auprès de petits groupes d'élèves et, à l'occasion, individuellement. Cependant, dans tous les cas, il faut respecter les normes d'entrée et de sortie et consigner les résultats obtenus;
- 3) Au maximum, 15 % du temps doit être consacré aux tâches administratives directement associées au soutien des enseignants et des élèves, par exemple le travail de plan d'intervention ou avec les assistants en éducation, les consultations avec d'autres professionnels, les réunions et d'autres fonctions connexes.

6.12 Fonds alloués

La direction générale doit :

- 6.12.1 Veiller à ce que les fonds affectés aux Services de soutien à l'apprentissage ne soient utilisés qu'à cette fin.
- 6.12.2 Utiliser les normes de financement établies par le MEDPE pour assurer une distribution équitable du personnel en fonction des besoins et des priorités de chaque école.
- 6.12.3 Répartir le personnel des Services de soutien à l'apprentissage, y compris les enseignants d'appui à l'apprentissage et les assistants en éducation, dans les écoles des districts en fonction des effectifs scolaires et les résultats d'évaluations sur les besoins et des priorités.
- 6.12.4 Veiller ce que soit pris en considération le renforcement de l'appui apporté à certaines écoles pour répondre à des besoins fondés sur des données probantes et définis avec objectivité.

6.12.5 Maintenir un financement suffisant pour répondre aux besoins imprévus des élèves ou des enseignants avant le début d'année scolaire et qui ont besoin des ressources additionnelles.

6.13 Obligation de rendre compte

- 6.13.1 Les directions générales doivent surveiller et évaluer le rendement de chaque école selon les indicateurs de rendement pour l'inclusion scolaire.
- 6.13.2 Le perfectionnement professionnel continu des administrateurs scolaires, des enseignants, des assistants en éducation et des professionnels de l'enseignement est essentiel à la réussite de la mise en oeuvre de l'inclusion scolaire et figurera sur la liste des mesures utilisées pour évaluer l'exécution de la présente politique.

6.14 Protection de la vie privée

Le partage de renseignements personnels concernant un élève doit être effectué dans le respect de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée et de la Loi sur l'accès et la protection en matière de renseignements personnels sur la santé.

7.0 LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS

S.O

8.0 ÉLABORATION DE POLITIQUES PAR LES CONSEILS D'ÉDUCATION DE DISTRICT

Un conseil d'éducation de district peut élaborer des politiques et des procédures à condition qu'elles soient conformes aux politiques provinciales ou plus exhaustives.

9.0 RÉFÉRENCES

Loi sur l'éducation (<http://laws.gnb.ca/fr/BrowseTitle>)

Politique 703 – Milieu propice à l'apprentissage et au travail (<http://www.gnb.ca/0000/politiques.asp>)

Politique 316 – Exigences relatives à l'obtention du diplôme (<http://www.gnb.ca/0000/politiques.asp>)

Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick (<http://laws.gnb.ca/fr/BrowseTitle>)

Charte canadienne des droits et libertés (<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>)

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (<http://www.pch.gc.ca/ddphrd/docs/crc-fra.cfm>)

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (<http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413>)

Réponse du gouvernement aux recommandations de : Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles (<http://www.gnb.ca/0000/publications/comm/PlanDActionInclusion.pdf>)

10.0 RESSOURCES POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance – Secteur des services éducatifs francophones :
506 453-2086

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance – Division des politiques et de la planification :
506 453-3090

ÉNONCÉ DE PRINCIPE SUR LE HARCÈLEMENT (AEFNB)

(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.

(III) RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

Article 7 Chaque membre de la profession enseignante est responsable de ses actions.

Article 8 Le personnel enseignant doit collaborer avec quiconque afin d'éliminer toutes les formes de harcèlement.

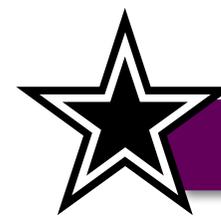
(IV) RESPONSABILITÉS DES AUTORITÉS SCOLAIRES

- Article 9** Il incombe à l'employeur d'assurer un milieu d'apprentissage et de travail libre de harcèlement où tout le monde est traité avec respect et dignité.
- Article 10** Il incombe à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires afin de protéger les élèves, le personnel enseignant et les autres personnes qui travaillent en milieu scolaire de toute forme de harcèlement.
- Article 11** Il incombe à l'employeur de mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation, des mécanismes clairs, des profils d'intervention, des stratégies et de la formation afin de munir le personnel enseignant d'outils efficaces pour contrer le harcèlement en milieu scolaire.
- Article 12** Il incombe à l'employeur de réviser régulièrement la *Politique 703 – Le milieu propice à l'apprentissage et au travail* afin de prévoir une procédure claire et nette pour rapporter des situations de harcèlement envers le personnel enseignant et pour en assurer les suivis. Cette révision devrait être faite en collaboration avec la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick et les districts scolaires.
- Article 13** Il incombe aux districts scolaires d'assurer les services d'une personne formée dans le domaine du harcèlement pour faire la prévention, offrir de la formation au personnel enseignant, recueillir les plaintes et assurer un suivi auprès de l'école et de la victime.

ÉNONCÉ DE PRINCIPE SUR L'HOMOPHOBIE (AEFNB)

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^e 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.



ÉNONCÉ DE PRINCIPE SUR L'INTIMIDATION (AEFNB)

<http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>

- 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.

ORGANISMES, PROGRAMMES ET RESSOURCES LGBTQ OU OUVERTS AUX PERSONNES LGBTQ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La liste d'organismes, programmes et ressources LGBTQ n'est pas exhaustive. Au sein des communautés, il est important d'identifier les organismes, programmes et ressources LGBTQ dans nos communautés ou ouverts aux personnes LGBTQ et d'informer les élèves, les parents et le personnel scolaire.

➔ ÉCHELLE PROVINCIALE

SIDA Nouveau Brunswick/AIDS New Brunswick, Fredericton

Nicholas Scott – directeur général
65 rue Brunswick
Fredericton (N.-B.) E3B 1G5

T : 506 459-7518

F : 506 459-5782

Ligne d'entraide sans frais : 1 800 561-4009 (anonyme et confidentiel)

Courriel : info@aidsnb.com

Site Web : <http://www.aidsnb.com>

Facebook : [facebook.com/aidsnb](https://www.facebook.com/aidsnb)

SIDA Nouveau Brunswick est un organisme provincial qui s'engage à trouver des solutions communautaires au VIH/SIDA, à promouvoir et à soutenir la santé et le bien-être des personnes vivant avec le VIH/SIDA et affectées par le virus, et à en réduire la propagation au Nouveau Brunswick.

Programmes et services : les bureaux de SIDA Nouveau Brunswick sont ouverts du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30. Nombre de nos programmes et services sont accessibles par téléphone, en personne ou par courriel. En dehors des heures régulières, les services sont offerts sur rendez-vous seulement.

Les services de SIDA Nouveau Brunswick sont offerts en français et en anglais. Nous avons également un bureau à Bathurst.

Ligne d'écoute Chimo

Sans frais : 1 800 667-5005
T : 450-4537 (à Fredericton)

<http://www.chimohelpline.ca/>

Notre mission consiste à desservir le Nouveau Brunswick en fournissant un niveau compétent d'intervention en situation de crise, un service d'aiguillage et des renseignements essentiels avec bienveillance et en toute confidentialité. Chimo est un service d'aide téléphonique provincial accessible 24 heures par jour, 365 jours par année, en français et en anglais, à tout résident du Nouveau Brunswick.

Jeunesse écoute

Sans frais : 1 800 668-6868

<http://jeunessejecoute.ca/Teens/Home.aspx?lang=fr-ca>

Jeunesse, J'écoute est un service de consultation professionnel pour les jeunes, par téléphone et en ligne, gratuit, anonyme et confidentiel, accessible 24 heures par jour 365 jours par année. Quel que soit le problème.

Wabanaki Two-Spirit Alliance (Atlantique)

<http://w2sa.ca>

<http://www.youtube.com/watch?v=bgG1o-JcKdw>

La Wabanaki Two-Spirit Alliance est un groupe composé de personnes bispirituelles et leurs alliés. Elle regroupe principalement des personnes des Premières Nations des Maritimes, du Québec et de la Nouvelle-Angleterre qui se définissent comme bispirituelles. Les membres des Premières Nations qui incarnent les rôles masculins et féminins traditionnels et qui se réclament de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre sont considérés comme bispirituels. Le groupe organise des rencontres dont l'objectif

premier consiste à créer un lieu sécuritaire, sans drogue ni alcool, où les personnes bispirituelles peuvent forger des liens avec leurs pairs et échapper aux contraintes sociales, quels que soient leur genre ou leur sexualité. Les activités comprennent les sueries, le port de peintures traditionnelles (smudging), les chants traditionnels et des ateliers d'artisanat.

BATHURST

Gais.es Nor Gays Inc.

C.P. Box 983,
Bathurst (N.-B.) E2A 4H8

info@gngnb.ca

<http://www.gngnb.ca>

Gais.es Nor Gays Inc. est une association d'hommes gais, de lesbiennes et de personnes bisexuelles de la région de la Baie des Chaleurs et du Nord-Est du Nouveau-Brunswick. L'organisation a pour but de créer un lien entre les communautés gaies, lesbiennes et bisexuelles. Les membres de ce groupe croient que ce réseau contribuera à briser l'isolement et la solitude qui peuvent leur faire obstacle. Savoir qu'il existe des amis et des collègues diminue le sentiment d'isolement qui découle du manque de services dans la région. À cette fin, l'association organise des activités conçues pour favoriser la mobilisation des communautés gaies, lesbiennes et bisexuelles afin d'améliorer la communication et la participation et, ce faisant, renforcer les liens entre les communautés.

Gais.es Nor Gays Inc. est administré par un conseil exécutif élu à une assemblée générale annuelle. Le groupe exploite un bar à Petit-Rocher (GNG Dance Club) et organise des danses à certaines dates qui figurent sur son site Web. Les danses sont ouvertes à toutes les personnes âgées de 19 ans et plus. Un bulletin trimestriel est posté aux membres de l'association pour les tenir informés des nouvelles, des activités et des événements. Gais.es Nor Gays Inc. organise une sortie en camping de la fierté gaie durant la fin de semaine de la fête du Travail ainsi que diverses activités. Le groupe existe depuis une dizaine d'années. Gais.es Nor Gays Inc. offre des services en français et en anglais.

➔ DIEPPE

TG Moncton

Réunions : le samedi, de 14 h à 16 h, à Dieppe

Contact par courriel : be_tgmoncton@live.com, et écrire Transgender Canada à la ligne Objet.

➔ FREDERICTON

SIDA Nouveau-Brunswick/AIDS New Brunswick, Fredericton

Nicholas Scott – directeur général

65 rue Brunswick

Fredericton (N.-B.) E3B 1G5

T : 506 459-7518

F : 506 459-5782

Ligne d'entraide sans frais : 1 800 561-4009 (anonyme et confidentiel)

info@aidsnb.com

<http://www.aidsnb.com>

Facebook : [facebook.com/aidsnb](https://www.facebook.com/aidsnb)

SIDA Nouveau Brunswick est un organisme provincial qui s'engage à trouver des solutions communautaires au VIH/SIDA, à promouvoir et à soutenir la santé et le bien-être des personnes vivant avec le VIH/SIDA et affectées par le virus, et à en réduire la propagation au Nouveau Brunswick.

Programmes et services : les bureaux de SIDA Nouveau Brunswick sont ouverts du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30. Nombre de nos programmes et services sont accessibles par téléphone, en personne ou par courriel. En dehors des heures régulières, les services sont offerts sur rendez-vous seulement.

Les services de SIDA Nouveau Brunswick sont offerts en français et en anglais.

Fredericton Pride

Facebook: <https://www.facebook.com/frederictonpride>

Fredericton Pride a été mis sur pied pour célébrer la diversité des personnes que nous aimons et la façon de l'exprimer. Nous sommes un groupe de personnes d'âges, de races et de situations sociales et économiques diverses, et représentons un vaste éventail d'orientations sexuelles et d'identités de genre de la grande région de Fredericton. Bénévoles, nous organisons des activités et des événements exceptionnels, et sommes fiers d'entamer le processus d'organisation de la semaine de la fierté de Fredericton, qui se déroulera en août.

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Fredericton

(ligne téléphonique d'urgence 24 heures sur 24)

T : 506 454-0437

Free 2 Be Me

T : 506 632-5532

S'adresse aux jeunes qui ont des questions sur l'orientation sexuelle.

Spectrum (UNB)

spectrum@unb.ca

<http://www.unbf.ca/clubs/spectrum>

Spectrum organise des rencontres hebdomadaires sur le campus pour fournir un soutien social aux jeunes LBGTQ et leurs alliés. Cet organisme travaille avec la population étudiante gaie, lesbienne, bisexuelle, transgenre, bispirituelle et en questionnement (LBGTQ), le corps professoral et le personnel de l'Université du Nouveau Brunswick et de l'Université Saint Thomas à Fredericton. En collaboration avec les membres de la collectivité, ce groupe travaille à créer un milieu sécuritaire et solidaire sur le campus, ouvert à tous, quelles que soient leur

orientation sexuelle ou leur identité de genre. Spectrum vise à promouvoir un sentiment d'appartenance à la collectivité, à encourager des relations sociales saines au sein et à l'extérieur de l'organisme et à promouvoir un sentiment d'appartenance pour tous les membres.

Spectrum fournit du matériel pédagogique et des renseignements sur les ressources. Il entend également assurer une présence centrale, visible et disponible sur le campus pour les personnes intéressées ou préoccupées par des questions entourant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Cet organisme est un défenseur de l'égalité des droits et de l'équité dans les relations avec le gouvernement, les organismes et les universités de la communauté universitaire et de la collectivité en général.

Durant l'année universitaire, des réunions se tiennent chaque vendredi soir à 19 heures, au centre de la sexualité (salle 203) du centre étudiant, sur le campus de l'UNB. Les présences ne sont pas prises aux réunions et il n'y a pas de liste de membres. Les noms des membres non administratifs de Spectrum sont strictement confidentiels. Les nouveaux membres et les alliés sont toujours les bienvenus.

Spectrum offre ses services en anglais.

The UNB Safe Spaces Project

UNB Sexuality Centre
a/s The Paper Trail
C.P. 4400
21, promenade Pacey,
Fredericton (N.-B.) E3B 5A3
T : 506 453-4989

safespaces@unb.ca
http://www.unb.ca/safespaces

Le UNB Safe Spaces Project a pour mission de placer des autocollants sur les portes, dans les bureaux et les chambres des résidences. Ces autocollants font la promotion d'un lieu

sécuritaire où les personnes peuvent être ouvertes au sujet de leur orientation sexuelle sans crainte d'homophobie ou de harcèlement. Les étudiants ainsi que les membres du personnel ou du corps professoral sont les bienvenus. L'initiative entend montrer aux personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, bispirituelles, altersexuelles (queer) et en questionnement (GLBTTQ) qu'il y a du soutien tout autour d'eux. Elle montre aussi aux personnes qui affichent des autocollants que leur soutien est important et pas du tout inhabituel, et crée une pression positive des pairs exercée sur les personnes homophobes, à qui il indique que leur intolérance est inappropriée.

UNB Sexuality Centre (centre de la sexualité)

Coordonnateur du Sexuality Centre
a/s The Paper Trail
C.P. 4400
Fredericton, (N.-B.) E3B 5A3
Lieu : salle 203 du Centre étudiant de l'UNB (en face de la salle de bal)
T : 452-6272

sexuality@unb.ca

Facebook : *Search UNB Sexuality Centre*

Le centre de la sexualité de l'UNB oeuvre à promouvoir la compréhension et des attitudes positives grâce à l'éducation sur des questions entourant la santé sexuelle, l'orientation sexuelle et les relations. Le centre s'efforce de fournir un lieu sécuritaire et solidaire au sein de la communauté universitaire pour toutes les personnes, quels que soient leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle, leur genre, leur âge et leurs aptitudes.

Le centre de la sexualité de l'UNB offre :

- un milieu sécuritaire et solidaire aux étudiants qui se reconnaissent gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres, transsexuels, altersexuels (queer), en questionnement, etc.;
- de l'information sur des sujets comme les pratiques sexuelles sans risque, le VIH/SIDA, les infections transmissibles sexuellement (ITS), l'anti-violence, les relations, l'hétérosexisme et l'homophobie, etc.;
- l'aiguillage vers des services et des organismes sur le campus et à l'extérieur;
- des ateliers et des exposés sur la santé sexuelle, l'orientation sexuelle et d'autres questions entourant la sexualité;
- une bibliothèque de ressources pour les étudiants qui veulent en savoir plus sur la santé sexuelle, l'orientation sexuelle et les relations.

Les services sont offerts en anglais. Certains bénévoles s'expriment en français, mais cet organisme n'offre pas officiellement de services dans cette langue actuellement.

➔ MONCTON

PFLAG Canada – section de Moncton

Cherie MacLeod

execdirector@pflagcanada.ca

<http://www.pflagcanada.ca>

PFLAG Canada est un organisme national qui milite en faveur d'une société canadienne plus tolérante en offrant un appui et des ressources éducatives en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Grâce à son réseau de sections locales et de personnes-ressources, PFLAG joue un rôle clé dans la reconnaissance et la croissance des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, transsexuelles, bispirituelles, intersexuées, altersexuelles (queer) et en questionnement ainsi que leurs familles et amis, tant au sein de leur société que de leur culture.

Cet organisme tient des réunions mensuelles et des séances de consultations en vue de celles-ci. Les réunions se tiennent en anglais le 3^e lundi du mois, de 19 h 30 à 21 h 30 sauf en décembre, où la réunion a lieu le 2^e lundi du mois. Des personnes ressources offrent de l'information et de l'aide.

Les programmes et les services sont offerts en anglais, mais certains renseignements sont communiqués en français.

Rivière de la Fierté – River of Pride Inc.

Paul LeBlanc, président

riverofpride@hotmail.com

www.fiertemonctonpride.ca

Facebook : *Moncton's River of Pride*

La mission de Rivière de la Fierté est d'assurer la présence de la communauté LGBT dans la région du Grand Moncton. Nous défendons nos droits et l'égalité, et encourageons une acceptation et une compréhension accrues pour tous. Nous célébrons nos victoires chaque année en organisant des festivités pour notre communauté et nos alliés.

SIDA Moncton Inc.

80 rue Weldon,
Moncton (N.-B.) E1C 5V8

T : 506 859-9616

F : 506 855-4726

sidaidsm@nbnet.nb.ca

www.sida-aidsmoncton.com

L'objectif et la mission de SIDA Moncton consistent à améliorer la qualité de vie des personnes infectées et touchées par le VIH/SIDA et de réduire la propagation du VIH, et d'autres infections transmissibles sexuellement.

SIDA Moncton – Projet Sain et Sauf

Le projet Sain et Sauf s'adresse aux jeunes gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres, bispirituels et en questionnement (GLBTTQ) âgés de 14 à 25 ans.

Le projet éduque les jeunes et la collectivité en général sur des questions qui préoccupent les jeunes GLBTTQ. Il s'adresse à vous et votre participation est nécessaire pour mieux vous servir.

Sain et Sauf offre des groupes de soutien, des ressources (livres et vidéos), des ateliers, des exposés et un aiguillage vers d'autres services professionnels. Les groupes de soutien se réunissent deux fois par mois, et les réunions sont informelles et confidentielles.

Moncton Transgender Support Group (groupe de soutien transgenre de Moncton)

ellisk@nbnet.nb.ca

Le groupe de soutien transgenre de Moncton favorise la santé et le bien-être des personnes transgenres, leurs familles et amis grâce :

- au soutien : pour les aider à faire face à une société hostile;
- à l'éducation : pour mieux renseigner un public mal informé, mettre un terme à la discrimination et garantir l'égalité des droits.

Le groupe de soutien transgenre de Moncton fournit des occasions de dialogue au sujet de l'identité de genre et s'efforce de créer une société saine et respectueuse de la diversité humaine.

Réunions mensuelles et consultations entre les réunions. Les réunions se tiennent en anglais chaque 3e dimanche du mois, de 13 h 30 à 15 h 30, sauf en décembre, où la réunion a lieu le 2^e dimanche du mois. Des personnes-ressources offrent de l'information et de l'aide.

Les programmes et les services sont offerts en anglais, mais certains renseignements sont communiqués en français.

UBU Moncton

Facebook : https://www.facebook.com/ubumoncton?notif_t=fbpage_fan_invite

Association Un sur dix

Université de Moncton

unsurdix@umoncton.ca

(support group) : *soutienglb@umoncton.ca*

www.umoncton.ca/unsurdix

Cette association contribue au mieux-être des étudiant(e)s gais, lesbiennes et bisexuel (le)s du campus de Moncton.

En participant à des discussions de groupe, en siégeant à des comités pancanadiens et en contribuant à diverses activités communautaires, Un sur dix cherche à éduquer et à sensibiliser les pouvoirs publics et la population en général. Nous organisons sur le campus de nombreuses conférences portant sur un large éventail de sujets liés à l'acceptation sociale de l'homosexualité et offrons aux membres l'occasion de participer à des colloques à l'échelle nationale à cet effet.

L'association mène aussi des campagnes de sensibilisation contre l'homophobie en créant des messages d'intérêt public qui sont diffusés ou publiés sur le campus et partout dans la province.

Pour les étudiant(e)s qui éprouvent de la difficulté à accepter et à vivre leur orientation sexuelle, un service de soutien individuel et de groupe est offert sur le campus. Des séances sont organisées par une personne formée en relation d'aide et se déroulent dans une atmosphère de respect et de confidentialité.

Un sur dix offre des programmes et des services en français.

➔ SACKVILLE

PFLAG Canada – section de Sackville (N.-B.) et d’Amherst (N.-É.)

T : 506 536-4245

Janet Hammock : jhammock@mta.ca

Marilyn Lerch : mleerch@nbnet.nb.ca

PFLAG fournit un soutien, de l'éducation et des ressources sur les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre aux personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, transsexuelles, bispirituelles, intersexuées, altersexuelles (queer) et en questionnement (GLBTT2IQ), à leurs familles et leurs amis.

Les réunions ont lieu le 2e lundi du mois (juillet et août font parfois exceptions), de 19 h 30 à 21 h 30, à Sackville ou à Amherst; veuillez téléphoner pour connaître l'endroit.

Cette section de PFLAG Canada offre ses services en anglais.

The Catalyst Society

a/s Students' Administrative Council

152A, rue Main,

Université Mount Allison

Sackville (N.-B.) E4L 1B4

catalyst@mta.ca

<http://www.mta.ca/clubs/catalyst/index.html>

La Catalyst Society est l'organisme des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et de leurs allies (LGBTQA) de l'Université Mount Allison, à Sackville (N.-B.). Nous fournissons du soutien aux étudiants LGBT, « non étiquetés » ou indécis, et à leurs amis et alliés qui fréquentent l'Université Mount Allison. Catalyst fournit de l'information au sujet des réalités LGBT à ses membres et à la communauté étudiante de l'université.

Catalyst a organisé des tribunes publiques sur les réalités LGBT et des activités sociales, et accueilli des conférenciers. Catalyst tient des réunions hebdomadaires en période scolaire qui servent

principalement à établir des contacts sociaux et à fournir du soutien aux étudiants LGBT de l'Université Mount Allison.

Catalyst suspend ses activités d'avril à septembre.

Réunions : la Catalyst Society tient des réunions chaque semaine dans la salle (sous-sol de la chapelle) sur le campus. Chaque réunion commence par une discussion de groupe sur l'actualité GLBTQ. Le programme de la deuxième partie varie et peut comprendre un conférencier, la planification d'une activité à venir ou la projection d'un film. Les nouvelles dates et heures seront communiquées à l'automne, une fois qu'elles auront été établies.

Pour obtenir plus de renseignements ou vous inscrire sur notre liste d'envoi (heures et dates irrégulières et mises à jour), veuillez envoyer un courriel au président, à catalyst@mta.ca. Tous et toutes sont les bienvenus.

Les services de la Catalyst Society sont offerts en anglais.

➔ SAINT-JEAN

AIDS Saint John

115 rue Hazen,

Saint-Jean (N.-B.) E2L 3L3

T : 506 652-2437

F : 506 652-2438

aidssj@nb.aibn.com

www.aidssaintjohn.com

Fondé en 1987, AIDS Saint John est un organisme communautaire sans but lucratif voué à :

- a) améliorer la qualité de vie des personnes infectées et touchées par le VIH/SIDA;
- b) réduire la propagation du VIH en favorisant des choix sains au sein de la population en général grâce à l'éducation et à la sensibilisation du public, au soutien et à la mobilisation sociale.

PFLAG Canada – section de Saint-Jean

Mack MacKenzie, 506 648-9227

Wayne Harrison, 506 648-9700

saintjohnnb@pflagcanada.ca

www.pflagcanada.ca/saintjohn.html

Réunions : Community Health Centre, 116, rue Coburg, Saint-Jean (N.-B.)

Premier vendredi du mois, de 19 h à 21 h (sauf juillet et août)

PFLAG Canada – section de Saint-Jean s'intéresse aux questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre du point de vue de la famille. L'organisme offre du soutien, de l'éducation et des ressources dans le Grand Saint-Jean. Nos bénévoles dévoués ouvrent leur cœur et leur domicile et donnent librement de leur temps pour écouter les gens en temps de crise. Si vous êtes gai, lesbienne, bisexuel, transgenre, transsexuel, bispirituel, intersexué, altersexuel (*queer*) ou en questionnement (GLBTT2IQQ) ou que vous vous souciez de quelqu'un qui l'est, laissez nous vous aider.

Réunions mensuelles, consultations entre les réunions et personnes-ressources disponibles pour de l'information et du soutien.

PFLAG Canada – Saint Jean offre des programmes et des services en anglais, mais nous souhaitons la bienvenue aux membres de la collectivité acadienne et des autres collectivités francophones.

Port City Rainbow Pride Inc.

Mahogany Manor

220, rue Germain, Saint-Jean (N.-B.) E2L 2G4

president@portcityrainbowpride.com

www.portcityrainbowpride.com

Port City Rainbow Pride Inc. travaille à soutenir et à autonomiser les personnes de toutes les orientations sexuelles et identités de genre, et les encourage à participer et à contribuer à la collectivité du Grand Saint-Jean, notamment à célébrer la diversité, à informer la collectivité sur des questions comme la

discrimination, la violence et le harcèlement, et à promouvoir la prise de conscience, l'inclusivité et l'égalité pour tous.

Une semaine de la fierté se déroule à Saint-Jean tous les ans. Vous pouvez y participer en contactant le groupe. L'adhésion est gratuite à la réception de la demande.

Port City Rainbow Pride Inc. offre ses services en anglais.

UNBSJ Q-Collective

Université du Nouveau-Brunswick, campus de Saint-Jean

Bureau : salle Oland, pièce G18

T : 506 648-5737

qcollect@unbsj.ca

www.unbsj.ca/clubs/qcollective

Personne-ressource : Kevin Bonner, directeur des services aux étudiants

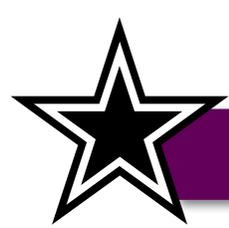
T : 506 648-5680

F : 506 648-5816

kbonner@unbsj.ca

Le UNBSJ Q-Collective est un groupe social et d'entraide inclusif pour les étudiants, les membres du corps professoral et le personnel qui sont lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres ou en questionnement (LGBTQ) de l'UNBSJ (Université du Nouveau-Brunswick, campus de Saint-Jean). Le groupe vise à créer un campus solidaire et sécuritaire pour toute personne aux prises avec leur orientation sexuelle ou identité de genre sur le campus de Saint-Jean. Nous travaillons en étroite collaboration avec l'administration, les services aux étudiants, le conseil étudiant, les doyens, nombre de membres du corps professoral, le personnel, d'autres organisations étudiantes ainsi que la communauté LGBTQ du Grand Saint-Jean. Le UNBSJ Q-Collective est ce que ses membres en font et « est ouvert à tous ceux et celles qui sont ouverts ». Nous sommes fiers d'être un membre solidaire et dynamique de Port City Rainbow Pride Inc.

L'UNBSJ Q-Collective offre certains services et du matériel de soutien dans d'autres langues que l'anglais, grâce à la campagne « Communities Encourage » de PFLAG Canada, www.pflagcanada.ca



➔ RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Healing Our Nations, région de l'Atlantique

31, Gloster Court,
Dartmouth, (NS) Canada B3B 1X9
T : 902 492-4255

ea@accesswave.ca
<http://www.hon93.ca/>

Notre objectif est d'informer les populations des Premières Nations au sujet du VIH et du sida. La connaissance des risques associés à la propagation du VIH et la définition des mythes et des réalités sur le sida sont la première étape de la guérison de nos nations. L'élimination de la propagation du sida ne constitue toutefois pas la seule préoccupation de notre organisme parce que nous considérons que cette maladie n'est que le symptôme d'un problème de plus grande envergure. Notre objectif est d'aider les membres des Premières Nations à redécouvrir leur fierté, leurs traditions et leur spiritualité dans le but d'améliorer le développement des enfants et d'éradiquer la violence familiale, la toxicomanie, la dépression et le suicide.

Wabanaki Two-Spirit Alliance

<http://w2sa.ca>
<http://www.youtube.com/watch?v=bgG1o-JcKdw>

La Wabanaki Two-Spirit Alliance est un groupe composé de personnes bispirituelles et de leurs alliés. Elle regroupe principalement des personnes des Premières Nations des Maritimes, du Québec et de la Nouvelle-Angleterre qui se définissent comme bispirituelles. Les membres des Premières Nations qui incarnent les rôles masculins et féminins

traditionnels et qui se réclament de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre sont considérés comme bispirituels. Le groupe organise des rencontres dont le premier objectif consiste à créer un lieu sécuritaire, sans drogue ni alcool, où les personnes bispirituelles peuvent forger des liens avec leurs pairs et échapper aux contraintes sociales, quels que soient leur genre ou leur sexualité. Les activités comprennent les sueries, le port de peintures traditionnelles (smudging), les chants traditionnels et des ateliers d'artisanat.

Wayves

C.P. 34090, square Scotia
Halifax (N.-É.) B3J 3S1

Courriel : submissions@wayves.ca
<http://wayves.ca/>

La mission de Wayves consiste à informer les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres du Canada atlantique des activités qui se déroulent dans leurs communautés, d'en faire la promotion et d'en appuyer les orientations et les objectifs. Programmes et services : Wayves est une publication indépendante dirigée par un collectif sans but lucratif qui paraît 11 fois par année. Quiconque contribue à Wayves est considéré d'office comme faisant partie du collectif et est invité à participer à toutes les réunions et discussions. Wayves se réserve le droit de refuser tout matériel pouvant être raisonnablement considéré comme hétérosexiste, raciste ou sexiste, ou comme une attaque contre des personnes ou des groupes.

Wayves est publié principalement en anglais, mais présente aussi des articles en français. Sports Briefs est une chronique périodique bilingue.





LISTE DES RESSOURCES POUR LES PERSONNES BISPIRITUELLES

RESSOURCES BISPIRITUELLES AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS

Canada

★ Wabanaki Two-Spirit Alliance (Atlantique)

<http://w2sa.ca>

<http://www.youtube.com/watch?v=bgG1o-JcKdw>

Groupe réunissant des personnes bispirituelles et leurs alliés, l'alliance se compose principalement de membres des Premières nations des Maritimes, du Québec et de la Nouvelle-Angleterre qui s'identifient comme bispirituels. Les membres des Premières nations qui assument des rôles masculins et féminins traditionnels et qui s'identifient aussi comme gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres sont considérés comme bispirituels. Le groupe organise des rencontres afin de créer des espaces sûrs sans drogues et sans alcool, où les personnes bispirituelles ont l'occasion de rencontrer leurs pairs dans un contexte exempt de pressions sociales, peu importe leur identité de genre ou sexualité. Les activités incluent les sueries, le maculage, les chants traditionnels et les ateliers d'artisanat.

★ Native Youth Sexual Health Network

<http://www.nativeyouthsexualhealth.com/index.html>

Le Native Youth Sexual Health Network (NYSHN) est un organisme dirigé par et voué au service des jeunes Autochtones qui se préoccupe des questions de santé sexuelle et reproductive, de droits et de justice au Canada et aux États-Unis.

★ The North American Aboriginal Two Spirit Information Pages

<http://people.ucalgary.ca/~ptrembla/aboriginal/two-spirited-american-indian-resources.htm>

Informations variées : renseignements généraux, histoire, articles universitaires, cinéma et vidéos, arts, renseignements sur la santé et le VIH-sida, ressources en ligne et livres.

★ Two Spirit Circle of Edmonton Society

780 474-8092

La Two Spirit Circle of Edmonton Society se propose de rapatrier et de mettre en valeur nos rôles et responsabilités traditionnels en tant que collectivités autochtones, et de créer des milieux solidaires des personnes bispirituelles au sein de toutes les sociétés.

★ 2-Spirited People of the 1st Nations

www.2spirits.com

Les 2-Spirited People of the 1st Nations est un organisme de services sociaux sans but lucratif. Ses membres sont des Autochtones gais, lesbiennes, bisexuels et transgenre de Toronto.

Les programmes et services de l'organisme incluent l'éducation sur le VIH-sida, la sensibilisation, la prévention, le soutien et le counseling pour les personnes bispirituelles et autres vivant avec et affectées par le VIH-sida.

Notre vision : créer un espace où les personnes bispirituelles peuvent se réunir et s'épanouir en tant que communauté, promouvoir une image positive, honorer notre passé et bâtir notre avenir. Ensemble, nous pouvons travailler à combler le fossé entre les personnes bispirituelles lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres, et notre identité autochtone.

★ **Two Spirited People of Manitoba Inc.**

Winnipeg

www.twospiritmanitoba.ca

To improve the quality of life of Two Spirit (Aboriginal gay, lesbian, bisexual and transgender) people in Manitoba, which includes raising funds for and assisting in providing appropriate advocacy, education, health services, housing, employment training and cultural development.

États-Unis

★ **Bay Area American Indian Two-Spirits**

<http://www.baaits.org/>

Le groupe Bay Area American Indians Two-Spirits (BAAITS) a pour but de restaurer le rôle des personnes bispirituelles au sein des collectivités amérindiennes et autochtones en créant une tribune qui sert à l'expression spirituelle, culturelle et artistique des personnes bispirituelles. Il s'agit d'un groupe communautaire bénévole qui organise des activités culturelles pertinentes destinées aux Amérindiens gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres ainsi qu'à leurs familles et à leurs amis.

★ **Dancing to Eagle Spirit Society**

<http://www.dancingtoeaglespiritsociety.org/about.php>

La société est vouée à la guérison et à l'autonomisation des personnes bispirituelles autochtones et non autochtones, de leurs amis et de leurs alliés. Elle cherche à promouvoir la dignité de la personne, à consolider l'estime de soi des individus et des collectivités en fournissant un soutien affectif et spirituel basé sur les us et coutumes autochtones traditionnels.

★ **Montana Two Spirit Society**

<http://mttwospirit.org/about.html>

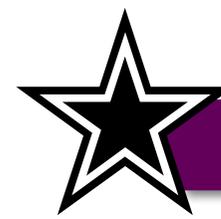
La Montana Two Spirit Society est née en 1996 grâce à la collaboration de Pride Inc. (organisme de défense des droits des LGBT du Montana) et du groupe Montana Gay Men's Task Force, dans le but d'organiser un rassemblement annuel de personnes bispirituelles. L'événement a pris de l'ampleur au fil des années : on ne comptait qu'une poignée de participants à l'origine, et on en dénombre près d'une centaine à présent, qui proviennent du Montana et des États avoisinants. Toutes les tribus l'Ouest y sont représentées.

★ **NativeOUT**

<http://nativeout.com>

Fondé en 2004 par Corey Taber, Ambrose Nelson et Victor Bain, NativeOUT était un groupe social local et s'appelait la Phoenix Two Spirit Society. Depuis, nous sommes devenus une organisation de presse et multimédia bénévole nationale sans but lucratif vouée à l'éducation, qui participe activement au mouvement bispirituel. Nous projetons nous constituer en société.

Nous sommes présents par Internet (site Web, multimédia et réseaux sociaux), et organisons aussi des exposés en personne au sujet des Autochtones LGBTQ et bispirituels de l'Amérique du Nord.



LGBTQ - ÉCHELLE NATIONALE

★ North East Two-Spirit Society

<http://ne2ss.org/>

NE2SS.org fournit de l'information au sujet des Amérindiens lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et bispirituels de la ville de la ville de New York et de la région des trois États (New York, New Jersey et Connecticut). Selon le recensement de 2000, New York abrite la plus vaste population amérindienne urbaine des États-Unis.

La NorthEast Two-Spirit Society (NE2SS) cherche à accroître la visibilité de la collectivité bispirituelle des trois États et à fournir des activités sociales, traditionnelles et récréatives qui sont adaptées à la culture de celle-ci. Le développement communautaire est au cœur des efforts déployés par la NE2SS.

★ Tribal Equity Toolkit

http://graduate.lclark.edu/programs/indigenous_ways_of_knowing/tribal_equity_toolkit/

Élaborée aux États-Unis. La trousse compte de nombreuses ressources, y compris une section sur l'éducation qui inclut une ordonnance sur l'égalité en éducation.

Les concepteurs de la ressource indiquent que « la colonisation en a appris beaucoup aux collectivités tribales en matière d'homophobie et de transphobie, et tandis que travaillons à nous réapproprier nos traditions, nous devons aussi examiner comment les effets de la colonisation demeurent ancrés dans les politiques, les lois et les structures tribales. Pour les nations tribales, l'égalité des personnes LGBT et la décolonisation demeurent étroitement liées, et on ne peut vraiment réaliser l'une sans l'autre ».

ORGANISMES, PROGRAMMES ET RESSOURCES LGBTQ ET OUVERTS AUX PERSONNES LGBTQ À L'ÉCHELLE NATIONALE

★ Réseau de soutien pour les droits des gais et lesbiennes d'Amnistie internationale

<http://www.algi.qc.ca/asso/amnistie.html>



Site Web de langue française du Réseau de soutien pour les droits des gais et lesbiennes d'Amnistie internationale, à Montréal. Accès à de l'information et à des publications d'AI à thématique LGBT en français, modalités d'adhésion et bulletin du Réseau Le Dire!, qui présente des nouvelles et des appels à l'action.

★ Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)

<http://www.caaws.ca>



L'ACAFS a notamment pour mandat de promouvoir la participation des filles et des femmes à des activités sportives. L'homophobie dans le sport est souvent un obstacle à la participation, tant pour les personnes hétérosexuelles qu'homosexuelles. Nombre de jeunes filles et de femmes s'abstiennent de pratiquer un sport par crainte d'être perçues comme des lesbiennes. L'ACAFS met ce projet de l'avant afin d'encourager la discussion sur l'homophobie dans le sport, première étape d'une stratégie à long terme visant à réduire l'homophobie dans le sport au Canada et rendre le sport inclusif et sécuritaire pour tous les participants et participantes.

★ **Bien-être@l'école**

<http://www.bienetrealecole.ca>

Le projet Bien-être@l'école a été lancé en 2007 par la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO) et le Centre ontarien de prévention des agressions (COPA).

L'objectif du projet Bien-être@l'école est d'encourager, d'une part, une telle innovation et coopération et, d'autre part, de faire connaître les pratiques exemplaires à la base de l'approche unique et constructive du COPA relativement à la prévention de la violence et à l'établissement de milieux scolaires et communautaires où règnent "la sécurité, la force et la liberté".

Le site Web Bien-être@l'école offre au personnel enseignant et aux personnes qui travaillent dans le milieu de l'éducation un répertoire de ressources pertinentes, ainsi que trois modules d'apprentissage professionnel distincts.

Ces modules interactifs ont été élaborés à partir des plus récentes données issues de la recherche et des pratiques exemplaires sur l'établissement de milieux scolaires sains et sécuritaires. L'approche unique du COPA relativement à la prévention en constitue la base.

- Prévention de l'intimidation
- Équité et éducation inclusive (axé sur l'homophobie, le racisme et le sexisme)
- Parents, tutrices et tuteurs : Partenaires pour la prévention

★ **Comité canadien d'histoire de la sexualité (CCHS)**

<http://www.chashcacommittees-comitesa.ca/cchs/>



Le but du CCHS est de fournir un point de rencontre organisationnel au sein de la profession historique pour tous ceux et celles qui s'intéressent à l'étude historique de la sexualité, que ce soit en recherche, en enseignement ou toutes autres formes d'intérêt. Le Comité parraine des séances de communications au Congrès annuel de la Société historique du Canada, publie des nouvelles rédigées par et sur des historiens de la sexualité, remet un prix au meilleur article publié dans le domaine et organise des activités sociales. Le

CCHS met en lien des universitaires de tous les coins du pays et fait la promotion de l'étude de la sexualité comme aspect intégral du passé du Canada. Notre site Internet inclut des ressources pour l'étude de la sexualité, notamment des bibliographies et du matériel didactique ainsi que des liens Internet utiles pour la recherche de sites et d'organismes liés à l'histoire de la sexualité.

★ **Réseau juridique canadien VIH/sida**

<http://www.aidslaw.ca/FR/index.htm>



Le Réseau juridique canadien VIH/sida fait valoir les droits humains des personnes vivant avec le VIH/sida et vulnérables à l'épidémie, au Canada et dans le monde, par ses travaux de recherche, d'analyse juridique et des politiques, de la mobilisation communautaire. Le Réseau est le principal organisme canadien de défense des droits juridiques et humains des personnes vivant avec le VIH/sida.

★ **Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA)**

<http://www.clga.ca>



Notre principal mandat consiste à recueillir et à conserver du matériel lié aux réalités LGBTQ au Canada – bien que notre collection renferme une abondance foule de documents venant de l'étranger. Nous recueillons du matériel sur les personnes, les organismes, les enjeux et les événements, le classons, l'enregistrons et le stockons, afin d'en assurer la pérennité. En outre, nous mettons cette information à la disposition du public à des fins d'éducation et de recherche. Au fil des années, nous avons aidé des centaines de personnes – étudiants, artistes, journalistes, juristes et cinéastes – travaillant à divers projets. Nous souhaitons aussi la bienvenue aux personnes qui désirent explorer nos ressources, en personne ou en ligne. La page What We've Got du site vous dirige vers nos nombreuses collections. Pour chacune, vous trouverez des pages supplémentaires qui contiennent des descriptions détaillées et, le cas échéant, des guides, des répertoires, des documents connexes et des façons de générer d'autre contenu.

★ **Les archives gaies du Québec**

<http://www.agq.qc.ca/index.php/fr/>

Les Archives gaies du Québec (A.G.Q.) sont un organisme communautaire sans but lucratif qui a le mandat de recevoir, de conserver et de préserver tout document manuscrit, imprimé, visuel, sonore, et tout objet témoignant de l'histoire des gais et des lesbiennes du Québec.

Les Archives gaies du Québec ont aussi pour mandat d'organiser des événements pour mieux se faire connaître mais aussi pour diffuser cette histoire encore méconnue.

★ **Organismes de bienfaisance de CPATH**

CPATH est le principal organisme professionnel national pour la santé des personnes transsexuelles dans le monde. Nos membres viennent de divers horizons – étudiantes et étudiants en médecine, médecins praticiens, travailleuses et travailleurs sociaux, psychologues – représentent la communauté trans dans son ensemble et s'y identifient. CPATH est un organisme professionnel voué à la santé des personnes de diverses identités de genre. Comme organisation professionnelle œuvrant dans un milieu interdisciplinaire, CPATH favorise une meilleure connaissance des soins de santé des personnes de diverses identités de genre en faisant appel à des professionnels en médecine, en psychologie, en droit, en travail social, en counseling, en psychothérapie, en études de la famille, en sociologie, en anthropologie, en sexologie, en orthophonie et autres domaines connexes. Dans ce cadre, nous nous efforçons d'accueillir dans les comités, au conseil d'administration et dans nos rangs des représentants de groupes de soutien communautaires et des personnes trans.

★ **Coalition arc-en-ciel Canada (CSAC)**

http://sexualhealthcentresaskatoon.ca/qyouth/p_crhc.php



La coalition santé arc-en-ciel Canada (CSAC) est une organisation nationale dont l'objectif est de se pencher sur les différents enjeux de santé et de bien-être des personnes ayant une attirance affective et sexuelle pour les personnes du même sexe ainsi que ceux des personnes dont l'identité de genre n'est

pas conforme à celle qui leur a été attribuée à la naissance. Consultez notamment les sections Outils éducatifs et Populations spécifiques. Les ressources sont offertes en français et en anglais.

★ **The Canadian Safe School Network (CSSN) [Réseau canadien des écoles sûres]**

<http://www.canadiansafeschools.com>



Le Canadian Safe School Network (CSSN) est un organisme de bienfaisance national enregistré sans but lucratif dont le mandat est de réduire la violence faite aux jeunes et de rendre nos écoles et nos collectivités plus sûres.

★ **Égale Canada / Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP)**

<http://www.egale.ca>



Le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne (FECDP) est un organisme de bienfaisance national qui défend les droits des personnes LGBT. Égale Canada est l'organisme national de défense des droits des personnes LGBT qui fait la promotion de l'égalité, de la diversité, de l'éducation et de la justice. Organisme de bienfaisance enregistré sans but lucratif, Égale Canada a été fondé en 1986 et constitué en organisme de bienfaisance sans but lucratif en 1995.

Nous sommes intervenus auprès de la Cour suprême du Canada dans chaque affaire liée aux droits des personnes LGBT qu'elle a entendue, notamment le renvoi sur le mariage, qui a légalisé le mariage de conjoints de même sexe à l'échelle du pays. Égale est engagé activement dans l'inclusion de l'intersectionnalité dans ses activités, ce qui veut dire que le respect de l'identité de chaque personne exige que la lutte pour l'égalité des LGBT ne peut se mener séparément de celle de l'égalité pour toutes les communautés désavantagées.

En 2007, le FECDP a entamé la première enquête nationale sur le climat dans les écoles canadiennes. Aucune étude à grande échelle n'avait encore été réalisée au Canada sur

l'étendue et les effets de l'intimidation fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. L'absence de données probantes représentait un obstacle majeur pour les enseignants et les administrateurs désireux de comprendre ce que vivent les élèves LGBTQ afin de répondre de manière appropriée et d'indiquer clairement au milieu de l'éducation que la discrimination et le harcèlement homophobes, biphobes et transphobes ne sont pas inoffensifs et qu'ils constituent un problème majeur que les écoles canadiennes doivent aborder.

Par sa Campagne pour des écoles sécuritaires, Égale s'engage à appuyer les jeunes LGBTQ, les jeunes perçus comme LGBTQ, ceux qui ont des parents, des membres de la famille et des amis LGBTQ ainsi que les éducateurs, les bibliothécaires, les conseillers en orientation, les travailleurs de soutien à l'éducation, les parents et les administrateurs, et à faire des écoles canadiennes des milieux d'apprentissage et de travail sûrs, inclusifs, respectueux et accueillants pour tous les membres des communautés scolaires. La Campagne pour des écoles sécuritaires offre des ressources destinées à favoriser le changement dans les milieux d'apprentissage du Canada, notamment MonAGH.ca, site Web national des écoles sûres et inclusives, des trousseaux d'outils pour l'équité et l'éducation inclusive et une série d'ateliers anti-hétérosexisme, anti-homophobie, anti-biphobie et anti-transphobie, et sur l'intersectionnalité.

★ **Fondation Émergence**

<http://www.fondationemergence.org/>

La Fondation Émergence propose des programmes d'information et de sensibilisation pour favoriser le bien-être et la défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transidentitaires (LGBT).

★ **Fondation Jasmin Roy**

<http://www.fondationjasminroy.com>

La Fondation Jasmin Roy a pour mission de lutter contre la discrimination, l'intimidation et la violence faites aux jeunes en milieu scolaire aux niveaux primaire et secondaire.

★ **Gai Écoute**

<http://www.gaiecoutte.org>

Gai Écoute est un centre d'écoute et de renseignements pancanadien bilingue pour les personnes concernées par les questions liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

★ **Gay Canada**

<http://www.gaycanada.com>



Fondé en 1994, le Canadian Gay, Lesbian, & Bisexual Resource Directory est voué à la collecte, au classement et à la diffusion d'information importante ou pertinente pour les communautés GLB partout au Canada.

★ **Jeunesse, J'écoute 1 800 668-6868**

<http://www.jeunessejecoute.ca>



Jeunesse, J'écoute est le seul service pancanadien gratuit et bilingue de consultation, d'orientation et d'information accessible 24 heures par jour, 365 jours par année, par téléphone et par Internet, à l'intention des enfants et des jeunes. Il s'agit d'un service de soutien immédiat, anonyme et confidentiel.



★ **MonAGH.ca**

<http://www.monagh.ca>



MonAGH.ca est le site éducatif national des écoles sûres et inclusives. C'est votre lien à la communauté, à des lieux sûrs, à de l'éducation et à de l'information sur les réalités LGBTQ au Canada. Vous y trouverez des alliances gai-hétéro (AGH) locales, des organismes communautaires et des groupes de campus, pourrez discuter de la culture queer populaire et d'idées d'activités pour les AGH, et vous organiser avec d'autres

élèves partout au pays pour faire des changements positifs dans les écoles et les collectivités. Les éducateurs y trouveront des outils pédagogiques LGBTQ et des politiques de conseils scolaires, pourront discuter de programmes d'études inclusifs et d'activités pour les AGH et collaborer avec d'autres enseignants du pays pour contribuer à faire des écoles canadiennes des lieux sûrs et accueillants.

★ **Native Youth Sexual Health Network (NYSHN)**
[Réseau de santé sexuelle des jeunes Autochtones]

<http://www.nativeyouthsexualhealth.com>



Le Native Youth Sexual Health Network (NYSHN) est un organisme nord-américain qui s'intéresse à la santé sexuelle, à la compétence culturelle, à la responsabilisation, à la justice en matière de reproduction et à la sexualité positive par et pour les jeunes Autochtones. La réhabilitation et la revitalisation du savoir traditionnel sur les droits fondamentaux des personnes sur leurs corps et leurs espaces, qui convergent avec la réalité quotidienne contemporaine, sont des éléments fondamentaux de notre travail. Nous nous intéressons à l'ensemble des questions de santé sexuelle et reproductive des personnes autochtones.

★ **PFLAG Canada**

<http://www.pflagcanada.ca/fr/>



PFLAG Canada est un organisme de bienfaisance enregistré qui fournit du soutien, de l'information et des ressources à toute personne ayant des questions ou des inquiétudes au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. PFLAG Canada a des sections et des contacts dans plus de 70 collectivités partout au Canada. Si vous êtes gai, lesbienne, bisexuel, transgenre, transsexuel, bispirituel, intersexe, *queer* ou en questionnement, que vous vous souciez de quelqu'un qui l'est, nos bénévoles attentionnés sont prêts à vous aider.

★ **PREVNet**

<http://www.prevnet.ca/fr>

PREVNet est un réseau national réunissant des chercheurs scientifiques de renom et des organismes qui unissent leurs efforts pour enrayer l'intimidation au Canada. Premier du genre au pays, PREVNet est chef de file mondial en matière de prévention de l'intimidation. En misant sur l'éducation, la recherche, la formation et l'amélioration de nos lois et politiques, PREVNet se donne pour mission de mettre fin à la violence engendrée par l'intimidation – pour que tous les enfants puissent vivre et grandir dans la joie, en santé et en sécurité.

★ **Report Homophobic Violence, Period (RHVP) (Toronto)**
[Dénoncer la violence homophobe, un point c'est tout]

<http://www.rhvp.ca>



Report Homophobic Violence, Period est une campagne de sensibilisation du public qui s'adresse aux jeunes âgés de 13 à 25 ans. La campagne vise à éclaircir les motifs des attitudes homophobes et à encourager les jeunes à signaler le harcèlement et la violence aux adultes et à la police.

★ **TransParent Canada**

<http://www.transparentcanada.ca>



TransParent Canada, organisme associé à PFLAG Canada, offre du soutien aux familles et aux amis de personnes trans. Vous – parent, frère ou sœur, collègue, fournisseur de soins de santé, membre du clergé et autres – connaissez peut-être un enfant, un jeune ou un adulte trans et désirez l'aider dans sa quête d'authenticité. Ou vous avez des questions. TransParent Canada prône la diversité humaine et est une tribune de l'autonomisation et de la célébration.





AUTRES SOURCES



C'EST COMME ÇA (<http://www.cestcommeça.net>). C'est comme ça est un site de la France créé par des membres de l'association SOS homophobie. Pour tous les adolescents et toutes les adolescentes qui sont homos, qui ne se sentent pas strictement hétéros, qui sentent un décalage entre leur corps et leur ressenti, ou qui "se posent des questions", nous avons voulu réunir un ensemble d'informations, de témoignages, de conseils, de références à des livres, films, bd, chansons, etc., qui parlent d'homosexualité et de personnes trans.

INTERSECTIONALITY: THE DOUBLE BIND OF RACE AND GENDER

[L'intersectionnalité : le double joug de la race et du genre], entrevue de Kimberlé Crenshaw réalisée par Sheila Thomas, membre du comité de rédaction de Perspectives, printemps, 2004. Copyright 2004 par l'American Bar Association. Reproduction autorisée. Copie ou diffusion, enregistrement dans une base de données électronique ou un système d'extraction interdit, en totalité ou en partie, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'American Bar Association.

QUEER SPAWN IN SCHOOLS, présentation de Rosa Brooks, Rachel Epstein, Becky Idems et Adinne Schwartz basée sur un projet de recherche réalisé en 2005 par le LGBTQ Parenting Network, financé par la Wellesley Central Health Corporation, et article intitulé « Reading, Writing, and Resilience: Queer Spawn Speak Out about School », Epstein, Idems et Schwartz dans *Who's Your Daddy? and Other Writings on Queer Parenting*, R. Epstein, éd. Sumach Press, 2009.

Rochlin, M. « The Language of Sex: The Heterosexual Questionnaire ». *Changing Men* (printemps, 1982). Waterloo (Ontario), Université de Waterloo.

Taylor, C. et T. Peter, avec T.L. McMinn, T. Elliott, S. Beldom, A. Ferry, Z. Gross, S. Paquin et K. Schachter. *Every class in every school: The first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools. Final report*, Toronto (Ontario), Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, 2011.

Taylor, C., T. Peter, K. Schachter, S. Paquin, S. Beldom, Z. Gross, et T.L. McMinn. *Youth Speak Up about Homophobia and Transphobia: The First National Climate Survey on Homophobia in Canadian Schools*, Rapport de la phase I, Toronto (Ontario), Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, 2009.

Toronto District School Board (TDSB). *Equity Foundation Statement and Commitments to Equity Policy Implementation*. 2000. Reproduction autorisée, 2009.

Y-GAP. Le projet Y-GAP s'engage à comprendre et à améliorer la vie des jeunes trans de Toronto et de l'Ontario. Les chercheurs de Y-GAP ont interrogé 21 jeunes au sujet de leurs difficultés et de leurs réussites. La recherche indique comment certaines expériences façonnent, pour le meilleur ou pour le pire, la santé émotionnelle et physique, et la sécurité des jeunes trans. Ces facteurs incluent le degré de soutien familial, l'accès à des soins de santé appropriés et à un milieu scolaire sûr. *Trans Youth at School* fait partie de la série de bulletins communautaires de Y-GAP.

TRIBAL EQUITY TOOLKIT (http://graduate.lclark.edu/programs/indigenous_ways_of_knowing/tribal_equity_toolkit/), outil élaboré aux États-Unis. La trousse compte de nombreuses ressources, y compris une section sur l'éducation qui inclut une ordonnance sur l'égalité en éducation.

Les concepteurs de la ressource indiquent que « la colonisation en a appris beaucoup aux collectivités tribales en matière d'homophobie et de transphobie, et tandis que travaillons à nous réapproprier nos traditions, nous devons aussi examiner comment les effets de la colonisation demeurent ancrés dans les politiques, les lois et les structures tribales. Pour les nations tribales, l'égalité des personnes LGBT et la décolonisation demeurent étroitement liées, et on ne peut vraiment réaliser l'une sans l'autre ».

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

