

POLITIQUE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE ET L'IDENTITÉ DE GENRE	
Approbation ministérielle :	Date d'entrée en vigueur : 5 septembre 2012 Date de mise à jour : 15 août 2023

CONTEXTE

La présente politique a été mise à jour le 15 août 2023 afin de refléter :

- la modification de la *Loi sur l'éducation* de 2022;
- le respect d'un engagement pris dans le Plan d'action pour l'inclusion des personnes LGBTQ2S+ qui est :
 - d'utiliser les bons pronoms des élèves;
 - de mettre à jour la terminologie employée pour inclure les personnes transgenres;
 - de clarifier les interlocuteurs et les responsabilités à l'échelle du Ministère et des écoles;
 - de clarifier les termes pour établir la différence entre la Politique sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (OSIG) du ministère de l'Éducation et les procédures et lignes directrices internes des écoles (appelées « politiques internes des écoles » dans la version de 2012 de la présente politique).

Le ministère de l'Éducation s'engage à poursuivre l'évaluation et la modernisation de la Politique sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette démarche portera notamment sur la question de l'inclusion de l'identité de genre dans les sports, sur l'éducation et la formation du corps enseignant et du personnel administratif des écoles en matière de compétences culturelles 2ELGBTQIA+ et sur l'offre de programmes parascolaires qui tiennent compte des relations queers et de la diversité des identités de genre. La politique sur l'OSIG s'applique depuis toujours à toutes les activités organisées par les écoles, et les élèves transgenres continuent d'être protégés et d'avoir droit à du soutien. Les prochains cycles d'évaluation comprendront des discussions plus approfondies sur la façon de renforcer l'inclusion de manière proactive, en particulier en ce qui concerne l'inclusion des élèves transgenres dans les sports.

OBJECTIF ET PRINCIPES

Le ministère de l'Éducation accorde de l'importance à la diversité dans ses communautés scolaires et souhaite offrir des milieux sécuritaires, accueillants, inclusifs et positifs pour l'ensemble de ses élèves.

Le Ministère reconnaît que les personnes 2ELGBTQIA+ font face à des défis uniques au sein de nos écoles et communautés scolaires, notamment en étant la cible de comportements discriminatoires. L'ensemble des membres de la communauté scolaire ont la responsabilité de soutenir les élèves et les membres du personnel qui font face à ces défis.

La discrimination homophobe, transphobe et fondée sur le genre ou le sexe, ainsi que l'intimidation et le harcèlement sont dégradants pour les élèves, les parents, les tuteurs ou tutrices et les membres du personnel scolaire indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre réelle ou perçue.

En aucun cas le Ministère ne permettra ni ne tolérera ces types de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, autant par ses actions que par omission d'agir pour mettre fin à de tels comportements.

Le personnel scolaire réagira à tous les incidents et offrira de l'aide et du soutien aux personnes qui sont les cibles intentionnelles ou non de tels comportements.

2ELGBTQIA+ : Un sigle qui renvoie aux personnes « bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, intersexes et asexuelles ». Veuillez consulter la section *Définitions* à l'annexe A pour une liste de termes et de définitions acceptés.

NORMES ET PROCÉDURES

1. L'administration scolaire doit veiller à ce que les élèves et les membres du personnel adoptent un comportement et des gestes appropriés pour prévenir la discrimination, le harcèlement et l'intimidation fondés sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle au moyen d'une meilleure sensibilisation et d'une meilleure aptitude à réagir à leurs effets néfastes.
2. Les communautés scolaires, avec le soutien des surintendants de district, des directions générales, des conseillères en milieu scolaire et des conseillers pédagogiques, doivent élaborer, promouvoir et mettre en œuvre des

stratégies respectueuses et proactives (par exemple, des alliances genres, identités et sexualités) ainsi que des procédures ou des lignes directrices internes pour assurer l'accueil et l'inclusion des membres des communautés scolaires se définissant comme 2ELGBTQIA+ et leur famille dans tous les aspects de l'éducation et de la vie scolaire, et veiller à ce que ces personnes soient traitées avec respect et dignité. Le Ministère offre des ressources pédagogiques et du soutien pour l'élaboration des procédures ou des lignes directrices internes (voir l'annexe C).

3. Les procédures ou les lignes directrices internes visant à interdire la discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle doivent spécifier les conséquences de la discrimination et du harcèlement. De plus, les administrations scolaires doivent prendre des mesures en réponse à de tels comportements et documenter toutes les mesures prises à la suite d'un incident lié à un comportement discriminatoire.
4. L'administration scolaire doit prendre au sérieux toutes les plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle et offrir une réponse efficace à ces plaintes au moyen de procédures et de lignes directrices appliquées de façon cohérente.
5. Les écoles peuvent obtenir du soutien de la part des Services de soutien aux élèves et de la Section des programmes d'études et de l'évaluation du ministère de l'Éducation.

Les procédures et les lignes directrices internes des écoles doivent intégrer les éléments essentiels suivants :

1. Au début de chaque année scolaire, la direction de l'école doit s'assurer que des initiatives visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination ont été planifiées dans l'école pour l'année scolaire en cours,
 - a. parmi lesquelles doivent figurer des activités pour les élèves portant sur le genre, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle,
 - b. qui peuvent inclure, par exemple, des organisations d'élèves œuvrant en faveur de l'égalité et de la non-discrimination, comme une alliance genres, identités et sexualités.

2. L'administration, le personnel et les élèves connaissent les bons pronoms des gens, tels qu'ils ont été déclarés par ces mêmes personnes. Cette exigence s'applique aux élèves qui n'ont pas fait de changement officiel de leur nom ou de leur genre dans leur dossier scolaire.
3. Le langage ou le comportement qui abaisse des élèves ou des membres du personnel de l'école ou qui incite à la haine, aux préjugés, à la discrimination ou au harcèlement envers ces mêmes personnes sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou perçue ne sera pas toléré. L'interdiction d'utiliser un tel langage et de manifester un tel comportement doit être spécifiée dans le code de vie de l'école.
4. L'ensemble des membres du personnel doit assumer la responsabilité individuelle et collective d'identifier les attitudes et les comportements discriminatoires. Le personnel des écoles travaillera à éliminer les inégalités systémiques et les obstacles à l'apprentissage fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre des élèves.
5. L'ensemble des membres de l'administration, du corps enseignant et du personnel de l'école ainsi que les conseillers, les conseillères et les leaders parmi les élèves offriront un exemple de respect pour les élèves 2ELGBTQIA+ et leur famille.
6. Les administrations scolaires soutiendront les membres du corps enseignant qui s'efforcent d'inclure des images positives et des informations justes reflétant les réalisations et la contribution des personnes 2ELGBTQIA+ dans leur enseignement de l'histoire et de la culture.
7. L'ensemble des membres du personnel a l'obligation d'intervenir lors de toute interaction où sont utilisés des qualificatifs, des insultes ou des comportements ciblant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, indépendamment des intentions de la personne qui les prononce, et d'indiquer que de telles remarques vont à l'encontre de la politique et ne sont pas tolérées dans la communauté scolaire.
8. Les procédures et les lignes directrices internes des écoles doivent inclure des procédures qui permettent de résoudre efficacement les plaintes formulées par des personnes ou des groupes et qui spécifient les conséquences du non-respect des normes de comportement.
9. Les procédures et les lignes directrices internes des écoles doivent être affichées dans un endroit visible et être mises à la disposition des parents et de la communauté scolaire.

Counseling et soutien offert aux élèves

1. Les directions des écoles doivent nommer au moins un membre du personnel (ou plus si l'administration le juge nécessaire) en tant que personne-ressource pour les élèves 2ELGBTQIA+. Les administrations scolaires sont responsables d'informer les élèves, les parents et les autres membres du personnel de l'endroit où trouver cette ou ces personnes-ressources et de leurs disponibilités.
2. En collaboration avec la ou les personnes-ressources de l'école, la direction doit déterminer un emplacement visible dans l'école voué à accueillir les élèves et les membres du personnel 2ELGBTQIA+ et à leur permettre de s'affirmer (par exemple, au moyen d'affiches présentant des principes d'ouverture).
3. De la formation et des ressources doivent être offertes à tous les membres du personnel. Une formation plus approfondie doit aussi être offerte aux membres du personnel ainsi qu'aux conseillers et aux conseillères choisis pour être à l'écoute des élèves 2ELGBTQIA+ et des élèves qui ont des personnes 2ELGBTQIA+ dans leur famille et comme étant capables de leur répondre de manière professionnelle. Ces membres du personnel et ces conseillers et conseillères doivent recevoir de la formation.
4. Le Ministère reconnaît le droit des élèves 2ELGBTQIA+ à un counseling qui les soutient, qui leur permet de s'affirmer et qui est exempt d'efforts de la part du conseiller ou de la conseillère pour changer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
5. L'administration scolaire fera de son mieux pour faciliter la formation d'alliances genres, identités et sexualités si les élèves ou le personnel de l'école en font la demande.

Annexe A : Définitions

2ELGBTQIA+ – Sigle qui renvoie aux personnes « bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, intersexes et asexuelles ».

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle perçue – Discrimination fondée sur la présomption incorrecte qu'une personne est 2ELGBTQIA+.

En questionnement – Terme parfois utilisé par les personnes qui s'emploient à explorer leur compréhension personnelle de leur propre orientation sexuelle ou identité de genre, ainsi que celles qui choisissent de ne pas utiliser une autre étiquette, plus spécifique.

Expression de genre – Façon dont une personne expose publiquement son identité de genre à travers son choix de nom et de pronoms, son style d'habillement, la modulation de sa voix, sa façon de parler, son langage corporel, le port du maquillage ou d'accessoires ainsi que d'autres façons d'afficher son genre. La manière dont une personne exprime son genre peut ne pas refléter nécessairement sa réelle identité de genre.

Genre – L'expression, le comportement ou l'identification d'une personne considérée comme masculine, féminine, agendre, non binaire, non conforme au genre ou d'un autre genre. Le genre est fondamentalement différent du sexe assigné à la naissance ou des caractéristiques sexuelles. Différentes communautés et cultures ont différentes façons de considérer le genre et de classer les personnes selon différents genres.

Genre créatif/genre non conforme – Termes compris dans le terme générique « trans » qui renvoie aux personnes qui ne se conforment pas aux attentes de la société quant à leurs rôles de genre ou leur expression de genre.

Homophobie – Crainte ou haine, aversion ou discrimination envers les personnes homosexuelles ou les comportements homosexuels. Elle se traduit souvent par des insultes, de l'intimidation, l'exclusion, des préjugés, de la discrimination et des actes de violence. Toute personne 2ELGBTQIA+ ou étant perçue comme étant 2ELGBTQIA+ peut être la cible de l'homophobie.

Identité de genre – Sentiment ou impression d'une personne d'être un homme, une femme, les deux à la fois, entre les deux ou aucun des deux, ou d'avoir une autre compréhension du genre. L'expression de genre se rapporte à la manière dont une personne présente son genre tel qu'elle le ressent à la société en général. Les expressions « identité de genre » et « expression de genre » sont souvent étroitement liées au terme « transgenre ».

Identité sexuelle/orientation sexuelle – Le sentiment profond d’attrance émotionnelle et sexuelle d’une personne pour une autre personne. Ce sentiment peut être dirigé vers les personnes du même genre (personnes lesbiennes et gaies), de l’autre genre (personnes hétérosexuelles) ou des deux genres (personnes bisexuelles).

Intersexe – Terme général utilisé pour désigner diverses caractéristiques dans lesquelles une personne naît ou se développe en ayant une anatomie reproductive ou sexuelle, une constitution génétique ou des niveaux hormonaux qui ne correspondent pas aux définitions actuelles et typiques d’homme ou de femme. Beaucoup de nourrissons ou d’enfants en bas âge intersexes subissent une intervention chirurgicale (sans leur consentement et parfois sans même qu’ils ne le sachent) pour que leurs caractéristiques sexuelles se conforment au système de classification binaire. Les personnes intersexuées ne s’identifient pas nécessairement en tant que trans. Bien que certaines personnes s’identifient au terme « hermaphrodite », les termes « intersexe » « personne intersexuée » sont considérés comme plus neutres.

Langage inclusif – Recours à un langage de genre neutre (par exemple, *partenaire* plutôt que *mari*, ou *iel* plutôt que *elle*) afin d’éviter les présomptions entourant l’identité de genre et l’orientation sexuelle et de favoriser l’accessibilité à l’information et aux services. Les professionnels et professionnelles des milieux de l’éducation, des services sociaux et de la santé doivent utiliser un langage inclusif à moins d’indication contraire de la part de la personne concernée.

Lesbienne – Femme qui est principalement attirée par les femmes. Certaines lesbiennes, de nos jours ou de tout temps, sont non binaires ou de genre non conforme. En raison de l’évolution de notre compréhension du genre, le terme « lesbienne » s’est élargi pour inclure les personnes qui ne sont pas des hommes et qui sont attirées par des personnes qui ne sont pas des hommes.

Mégenrer – Façon de se référer à quelqu’un (en particulier à une personne trans ou non binaire) en utilisant un mot, comme un pronom ou une formule de salutation (ex. *monsieur*, *madame*), qui ne reflète pas correctement l’identité de genre affirmée de cette personne. Le mégenrage peut être commis intentionnellement et par malice, ou par ignorance; dans les deux cas, il est préjudiciable. Un terme connexe, *dégenrer*, désigne le processus mental par lequel une personne tente de comprendre une autre personne dans la construction de genre qui ne reflète pas l’identité de genre de cette personne, souvent après avoir pris connaissance de l’identité transgenre de cette même personne. En somme, la personne peut mégenrer la personne trans ou non binaire après avoir découvert qu’elle n’est pas cisgenre.

Morinom – Nom attribué à une personne (souvent une personne trans) à la naissance, mais que celle-ci n'utilise plus activement. La forte connotation du mot, formé du verbe latin *mori*, qui signifie « mourir », et du mot français *nom*, est censée souligner l'aspect inapproprié et offensant de l'utilisation du nom obsolète d'une personne (qui est habituellement associé à son genre assigné à la naissance, ce qui revient donc à mégenrer la personne). Il n'est pas approprié de demander aux gens leur morinom ni d'insinuer que le morinom est le « vrai » nom d'une personne.

Néopronoms – Ensemble de pronoms, généralement de genre neutre, utilisés pour remplacer les pronoms plus traditionnels tels que *ils/elles*. Les néopronoms sont généralement conjugués et utilisés dans les phrases de la même manière que les autres pronoms de la troisième personne. Parmi les exemples, citons les pronoms *iel(s)*, *ul(s)* ou *ol(s)*.

Non binaire/non-binarité – Ensemble, continuum ou spectre d'identités et d'expressions de genre, souvent fondé sur le rejet de la présomption de la binarité du genre selon laquelle le genre est strictement une option de type masculin/homme ou féminin/femme, basée sur le sexe assigné à la naissance. Le terme « non-binarité » ou « non binaire » peut être à la fois un terme d'identification spécifique ou un terme générique. La non-binarité n'est pas synonyme d'androgynie, car il existe de nombreuses expériences et expressions non binaires différentes, influencées par les époques, les cultures et les perceptions individuelles.

Pangendre – Personne dont l'identité de genre ou l'expression de genre englobe les nombreuses nuances de genre.

Passer – Terme parfois utilisé pour désigner l'état d'une personne 2ELGBTQIA+ qui n'est pas visiblement reconnaissable en tant que 2ELGBTQIA+. Les personnes qui « passent pour » peuvent être moins victimes de queerphobie, de transphobie ou de discrimination. Certaines personnes 2ELGBTQIA+ considèrent que le fait de « passer » est très important pour elles, tandis que d'autres estiment que de choisir de ne pas « passer » est une façon de rejeter l'hétérosexisme, le cissexisme et le ciscentrisme. Le terme « passer » est contesté, car il peut évoquer « une note de passage » ou « faire passer quelque chose d'illégitime », ou il peut impliquer une pression extérieure pour qu'une personne s'efforce d'être perçue d'une certaine manière.

Personne bispirituelle (deux esprits; 2E) – Un terme générique utilisé par des communautés autochtones pour décrire les gens de diverses identités de genre, expressions de genre, rôles de genre et orientations sexuelles. Dans beaucoup de communautés autochtones, les personnes bispirituelles étaient reconnues et respectées, et elles étaient parfois considérées comme sacrées et hautement

vénérées. Elles ont souvent assumé d'importants rôles de guérisseurs, de médiateurs et de guerriers.

Personne cisgenre – Personne qui s'identifie au genre qui lui a été assigné à la naissance. Le préfixe cis- signifie du même côté, en référence au modèle binaire.

Personne gaie – Personne qui est principalement attirée par quelqu'un de son propre genre, ce terme étant souvent employé en référence aux hommes.

Personne hétérosexuelle – Personne qui est sexuellement et émotivement attirée par des personnes du sexe « opposé ».

Personne transsexuelle – Bon nombre de personnes estiment que les termes « transsexuel » et « transsexuelle » ont une connotation médicale ou ne sont pas employés correctement et préfèrent par conséquent les termes « transgenre » ou « trans ».

Queer – Terme qui est parfois utilisé par les jeunes 2ELGBTQIA+ en tant que façon positive de faire référence à eux-mêmes. Ce terme est de plus en plus utilisé dans les communautés 2ELGBTQIA+ en raison de son caractère inclusif. Le terme « queer » peut être utilisé pour se référer au spectre des personnes non hétérosexuelles ou non cisgenres et ainsi offrir un terme générique pratique pour englober toutes les personnes 2ELGBTQIA+. Le terme « queer » est également employé par certaines personnes comme terme spécifique pour s'identifier elles-mêmes. Il est important de souligner qu'il s'agit d'un terme qu'on s'est réapproprié qui était, et qui est encore parfois, utilisé comme terme haineux. C'est pourquoi certaines personnes hésitent à l'utiliser. De même, ce ne sont pas toutes les personnes trans qui considèrent les transidentités comme faisant partie du terme « queer », et il importe de reconnaître les différentes histoires des communautés queer et trans.

QTIBIPOC – Sigle qui renvoie aux personnes queers, trans, intersexes, noires, autochtones et de couleur. Les personnes de couleur queers subissent souvent des oppressions intersectionnelles fondées sur la race, le genre, l'orientation sexuelle et d'autres facteurs. Les identités QTIBIPOC font souvent face à de la discrimination à la fois dans les communautés queers et non queers. Le sigle QTIBIPOC est souvent utilisé plutôt que QTIPPOC (personnes queers, trans, intersexes et de couleur) afin d'attirer l'attention sur les mécanismes spécifiques et les conséquences de l'oppression vécue par les communautés de personnes noires et autochtones.

Sexe – Ce terme renvoie aux caractéristiques physiques et physiologiques choisies pour classer les humains comme homme, femme ou intersexe. Le sexe est déterminé par des caractéristiques telles que l'anatomie sexuelle et reproductive, les niveaux

hormonaux et la constitution génétique. Les niveaux hormonaux associés à certains sexes changent au fil du temps et les caractéristiques sexuelles sont beaucoup plus diversifiées que ce que nous croyions jusqu'à tout récemment. Cela signifie que le sexe n'est plus simplement une question de choix à deux options (binaire), mais qu'il renvoie à deux ensembles d'attributs (comme les cheveux et les poils corporels qui peuvent varier selon des caractéristiques non sexuelles telles que la race et l'ethnicité) que de nombreuses personnes ont en commun avec un chevauchement substantiel allant dans toutes les directions.

Spectre du genre – L'idée que le genre est un ensemble large et évolutif d'expériences différentes plutôt qu'une binarité fixe entre l'homme et la femme. Il s'agit d'un concept ouvert comportant des zones masculines, des zones féminines et d'autres expériences ou non-expériences de genre.

Transgenre (trans, trans*) – Le terme « transgenre », fréquemment abrégé à « trans », est un terme générique qui désigne une vaste gamme d'expériences et d'identités des personnes dont le genre affirmé ne correspond pas au genre qu'on leur a assigné à la naissance. Le fait d'être trans ne peut être décidé que par la personne elle-même et ne dépend pas de critères externes tels qu'une chirurgie ou des traitements hormonaux. L'association du terme « trans » à un astérisque visait à inclure activement les personnes non binaires ou dont l'identité de genre n'est pas statique, comme une personne de genre queer ou de genre fluide, mais cet usage n'est plus fréquent.

Transition – Processus visant à modifier l'expression de genre ou le corps d'une personne. Il existe plusieurs façons pour une personne de réaliser une transition, laquelle peut se diviser globalement en trois domaines : 1. Transition sociale : changement de nom et de pronoms, de vêtements ou de coiffure, d'identité juridique, etc. 2. Transition médicale : hormonothérapie, par exemple. 3. Transition chirurgicale : opération d'affirmation de genre, par exemple. Il n'y a pas qu'une seule bonne façon pour une personne d'effectuer sa transition. Il faut comprendre ce processus comme une démarche personnelle visant à favoriser la santé et le bonheur d'une personne. En tant qu'allié ou alliée d'une personne en transition, on peut faire preuve de générosité et d'ouverture en considérant la démarche de la personne trans comme étant une transition pour sortir d'un genre en particulier, plutôt qu'une transition vers un point prédéterminé. (HvF fait référence à une personne qui fait la transition de l'extrémité « homme » du spectre vers l'extrémité « femme », tandis que FvH fait référence à une personne qui fait la transition de l'extrémité « femme » du spectre vers l'extrémité « homme ». Ces termes sont peu employés dans les années 2020, mais ils peuvent avoir leur importance dans un contexte médical.)

Annexe B : Application, circonstances exceptionnelles et références aux lois et aux politiques correspondantes

APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du ministère de l'Éducation, des conseils et des commissions scolaires et des membres de la communauté scolaire.

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Dans les cas où les circonstances particulières sont telles qu'il est impossible d'appliquer les dispositions de la présente politique ou que le faire entraînerait un résultat inéquitable ou imprévu, la décision pourra être fondée sur les avantages et les inconvénients particuliers liés à la situation et sur le principe de justice. Une telle décision ne visera que le cas en question et n'établira aucun précédent.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 15 août 2023.

RÉFÉRENCES AUX LOIS CORRESPONDANTES

Loi sur l'éducation – alinéas 4b) et e); alinéa 34e); Partie 2, alinéa 6(1)h); alinéa 169w)

Loi sur les droits de la personne – alinéa 7g)

Loi sur la protection de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre

RÉFÉRENCES AUX POLITIQUES CORRESPONDANTES

Politique relative aux écoles sûres et accueillantes

Protocole d'évaluation de la menace et du risque de violence

Politique relative aux activités sportives interscolaires

HISTORIQUE

Politique sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre du ministère de l'Éducation, entrée en vigueur le 5 septembre 2012.

Annexe C : Ressources

Les ressources présentées ci-dessous sont des ressources actuelles visant à accroître la capacité des membres du corps enseignant et des élèves en matière de classes inclusives, d'éducation, de sécurité, de santé et de bien-être en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Pour obtenir d'autres ressources ou du soutien, veuillez communiquer avec la personne-conseil en milieu scolaire des Services de soutien aux élèves.

Contenu canadien

SOGI 1 2 3 : sogieducation.org (en anglais)

Le programme SOGI 1 2 3 aide les membres du corps enseignant à créer des milieux scolaires inclusifs et sûrs pour tous les élèves, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre (SOGI en anglais). Dans une école inclusive en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, le genre des élèves ne limite pas à leurs intérêts et perspectives. De plus, l'orientation sexuelle des élèves et leur façon de comprendre et d'exprimer leur genre sont accueillies sans discrimination.

Le programme SOGI 1 2 3 est une ressource pour la maternelle à la 12^e année, crée par et pour des membres du corps enseignant. Cet outil regroupe des plans de leçons en lien avec les compétences disciplinaires, des ressources pour la bibliothèque, des ressources pédagogiques, des capsules vidéos pour les parents ou le personnel enseignant, du perfectionnement professionnel pour le personnel scolaire, une FAQ et des politiques et des procédures.

Egale : egale.ca (en anglais)

Egale est un site canadien qui regroupe du contenu canadien visant à améliorer la qualité de vie des personnes 2ELGBTQI au Canada et à accroître les efforts à l'échelle mondiale face aux préoccupations 2ELGBTQI. Egale influence les politiques publiques, inspire un changement culturel et promeut les droits de la personne et l'inclusion par la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense des droits.

Egale est le principal organisme canadien pour les personnes et les enjeux 2ELGBTQI. Son œuvre contribue à créer des sociétés et des systèmes qui reflètent la vérité universelle selon laquelle toutes les personnes sont égales et aucune n'est à part. Consultez le site pour découvrir un large éventail de ressources ainsi que de l'information sur la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense juridique, les milieux physiques, les transitions pour les élèves et plus encore.

Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique (FECB) : bctf.ca/topics/services-guidance/social-justice (en anglais)

La FECB se porte à la défense d'un système d'éducation publique gratuit, inclusif et de qualité où les besoins en matière d'apprentissage de tous les élèves peuvent être satisfaits. La FECB est une ressource pour les membres du corps enseignant.

On trouve dans le site des ressources sur la justice sociale, des calendriers d'activités, des affiches, des autocollants et des ressources pour la classe couvrant un large éventail de sujets liés à la justice sociale, aux classes inclusives et plus encore.

Création d'une AGIS (So You Want to Start at GSA? phsa.ca/search?k=GSA)

Une alliance genres, identités et sexualités (AGIS ou GSA en anglais) est une organisation dirigée par des élèves, qui rassemblent des jeunes LGBTQ+ et des jeunes alliés et alliées afin de créer une communauté et de s'organiser autour des questions qui les concernent dans leur école et leur communauté. Les AGIS ont évolué au-delà de leur rôle traditionnel d'espaces sûrs pour les jeunes LGBTQ+ dans les écoles intermédiaires et secondaires et elles sont devenues des vecteurs de changement social profond en matière de justice liée à la race, au genre et à l'éducation.

De plus en plus d'études confirment que la présence d'une AGIS a un effet positif et durable sur la santé, le bien-être et le rendement scolaire des élèves. Elle contribue également à protéger les élèves contre le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et à améliorer le climat scolaire pour l'ensemble des élèves à long terme.

Prenez connaissance de cette ressource si vous êtes une personne alliée aux LGBTQ et que vous souhaitez soutenir une AGIS dans votre école.

Pflag Canada : pflagcanada.ca (en anglais)

Pflag Canada est un organisme caritatif national, fondé par des parents qui souhaitent s'aider eux-mêmes et aider leurs familles à comprendre et à accepter leurs enfants LGBTQ2E. Pflag réunit les personnes 2ELGBTQI, leurs familles et leurs alliés et alliées afin d'appuyer la sensibilisation, la défense des droits et les alliances. Pflag n'a pas de division yukonnaise pour le moment.

Accédez à ce site Web pour soutenir les personnes 2ELGBTQI et leurs familles.

Out in Schools : outonscreen.com/out-in-schools (en anglais)

Out In Schools est le programme d'éducation primé de la Colombie-Britannique sur les questions touchant les personnes 2ELGBTQIA+. Le programme a recours à des films et à

des groupes de discussion avec animation pour mobiliser les jeunes et les amener à bâtir des communautés plus sûres et plus inclusives. Pour les membres du corps enseignant, les ateliers peuvent être personnalisés afin d'accroître la capacité et les connaissances du personnel en vue de soutenir les élèves 2ELGBTQIA+. Pour les élèves, le programme offre plusieurs ateliers sur les thèmes suivants : orientation sexuelle et identité de genre, aller au-delà de SOGI 101, les perspectives autochtones, l'exploration des identités bispirituelles et indigiqueer, les activités des AGIS.

Consultez le site Web si, en tant qu'équipe du personnel scolaire, vous souhaitez acquérir de l'assurance, des compétences et des connaissances et accroître votre sensibilisation aux classes inclusives et au soutien des élèves 2ELGBTQIA+. Consultez-le également si, en tant que membre du corps enseignant, vous souhaitez présenter le programme Out In Schools à votre classe au moyen d'exposés et de discussions.

Ressources américaines

GLSEN : glsen.org (en anglais)

GLSEN est un site Web américain et un allié mondial des communautés scolaires. GLSEN a été fondé en 1990 par un groupe d'enseignantes et d'enseignants désireux de créer et de promouvoir des milieux d'apprentissage pour les élèves LGBTQ. GLSEN offre un soutien aux membres du corps enseignant, encourage les mouvements menés par les élèves, mène des recherches et des analyses de politiques et met au point des ressources fondées sur des données probantes pour les écoles et les classes. Nous savions que le personnel enseignant jouait un rôle clé dans la création de milieux d'apprentissage favorables à l'affirmation des jeunes LGBTQ, mais en plus de lui apporter notre soutien, nous croyons qu'il faut aussi centrer et encourager les mouvements dirigés par les élèves, à l'origine d'initiatives telles que Day of Silence (Journée de silence), Ally Week (Semaine des personnes alliées) et bien d'autres.

Chaque jour, GLSEN œuvre pour que les élèves LGBTQ puissent apprendre et s'épanouir dans un milieu scolaire exempt d'intimidation et de harcèlement. Ensemble, nous pouvons transformer les écoles élémentaires et secondaires de notre pays en des cadres sûrs et respectueux que tous les jeunes méritent.

Consultez le site Web si vous cherchez des moyens de créer des milieux d'apprentissage respectueux pour les élèves LGBTQ et des espaces sûrs universels pour des écoles et des communautés scolaires saines et dynamiques.

GroundSpark, Igniting Change through Film : groundspark.org/films (en anglais)

It's Elementary : Le premier film en son genre qui traite des préjugés contre les personnes

gaies en donnant aux adultes des moyens pratiques de discuter avec les jeunes des personnes gaies. Salué comme un « modèle de réalisation intelligente », le film montre que les enfants sont désireux et capables de lutter contre les stéréotypes et peuvent assimiler de nouveaux faits sur ce que signifie être une personne gaie ou lesbienne.

It's Still Elementary : Ce film présente une histoire émouvante sur le pouvoir de provoquer un changement social positif grâce à un documentaire et à l'organisation sur le terrain. Le film examine la portée incroyable de *It's Elementary-Talking About Gay Issues in School* au cours de la dernière décennie. On revoit le personnel enseignant et les élèves pour voir comment les leçons sur les personnes LGBTQ ont changé leur vie. Le film montre que les enfants sont désireux et capables de lutter contre les stéréotypes et peuvent assimiler de nouveaux faits sur ce que signifie être une personne gaie ou lesbienne.

Les films qu'on trouve dans le site sont des ressources originales pour aborder les questions LGBTQ en classe.