

Combattre les violences en lien avec la sexualité et le genre en milieu scolaire

RESSOURCES POUR MIEUX LES COMPRENDRE ET LES PRÉVENIR

Combattre les violences en lien avec la sexualité et le genre en milieu scolaire

RESSOURCES POUR MIEUX LES COMPRENDRE ET LES PRÉVENIR

Interligne est un organisme de première ligne qui contribue, à travers ses services d'écoute, d'intervention et de sensibilisation, au mieux-être des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Le présent guide s'inscrit dans un continuum de services offerts, entre autres aux milieux scolaires, pour favoriser la création d'une société plus inclusive.

Rédaction : Valérie Lafortune

Je souhaite remercier toutes les personnes ayant pris part au projet de près ou de loin. Merci à Interligne d'avoir rendu ce projet possible et un merci tout spécial aux membres de différents milieux scolaires à travers la province d'avoir offert de leur temps en cette année plus que chargée pour commenter différentes étapes de rédaction du guide.

Collaboration et révision: Robin Ramasamy, Jérémie Bisailon, Trish Dempsey, Marie-Andrée Gonthier, Myriam Landreville, Myriane Beauchamp, Marilyn Lafortune, Patrice Daoust ainsi que toute l'équipe d'Interligne.

Graphisme: Interligne

Dans un souci d'inclusivité, une attention particulière a été portée tout au long du guide à l'utilisation de formulations épiciènes, c'est-à-dire qui n'impliquent pas de marque de genre. L'équipe tient aussi à souligner qu'elle est composée d'une diversité limitée de perspectives. Différentes réalités LGBTQ+ y sont représentées, mais, malgré une sensibilité de l'équipe aux réalités des personnes racisées et des peuples autochtones, la position depuis laquelle ce guide est écrit ainsi que les termes utilisés demeurent principalement informés par la majorité blanche coloniale. Certains éléments en lien avec les enjeux raciaux et coloniaux peuvent donc avoir été oubliés, en raison des biais inconscients et des angles morts que les membres de l'équipe peuvent avoir, découlant de leur position privilégiée par rapport à ces axes d'oppression.

À qui s'adresse ce guide

Bien que ce guide ait été conçu pour les directions d'école secondaire, celui-ci peut être utilisé par toute personne faisant preuve de leadership au sein d'une institution scolaire en ce qui a trait à la mise en place d'un climat plus favorable pour les jeunes en lien avec la diversité sexuelle et la pluralité de genre. Il peut également servir aux personnes responsables de la formation dans les milieux universitaires ou encore dans les Centres de services scolaires de la province.

TABLES DES MATIÈRES

À qui s'adresse ce guide	4
TABLES DES MATIÈRES	5
Introduction	7
Les violences en lien avec la sexualité et le genre...	9
... vues sous un nouvel angle	10
Adopter une posture d'inclusion	13
Adapter son leadership.....	14
<i>L'inconfort de l'humilité</i>	14
<i>L'humilité mise en pratique</i>	15
S'engager dans un processus d'apprentissage continu	17
<i>Manifester une curiosité non-intrusive</i>	17
<i>L'apprentissage continu comme pratique empathique</i>	18
Faire preuve de réflexivité	20
<i>Prendre conscience de ses privilèges</i>	20
<i>Privilèges et oppressions: un exercice pour les visualiser</i>	21
S'auto-observer.....	23
<i>Prendre conscience de ses habitudes pour mieux les déconstruire</i>	24
Conclusion	24
Annexe 1 – Lexique	27
Définition de concepts généraux utiles à la compréhension	29
Termes d'auto-identification.....	31
Termes relatifs aux violences, discriminations et oppressions vécues par les personnes LGBTQ+	35
Autres termes relatifs aux réalités LGBTQ+	37
Annexe 2 – Ressources disponibles	39
Organismes et quelques-unes de leurs créations.....	41
Quelques suggestions de médias à explorer	46
Bibliographie	47



Introduction

L'homophobie et l'intimidation à caractère homophobe dans les milieux scolaires québécois ont fait couler beaucoup d'encre dans les dernières années.

Bien que plusieurs programmes de lutte contre l'homophobie aient été mis en place, plusieurs jeunes **LGBTQ+** ou qu'on perçoit comme LGBTQ+ rapportent vivre des épisodes de violence verbale, physique ou psychologique à l'école, et ne pas s'y sentir en sécurité (Peter et al., 2015; Porta et al., 2017). Plus de 85% des jeunes du secondaire entendent souvent ou à l'occasion des remarques négatives en lien avec la diversité sexuelle et de genre dans leur école (Ministère de la Justice, 2016). Comme la situation persiste malgré différentes stratégies mises en place, il pourrait être pertinent de revoir la façon dont est défini le problème.

Adopter un nouvel angle pour rendre compte d'un phénomène peut être inconfortable, déstabilisant et confrontant. Ce guide se veut un point de départ pour accompagner de façon bienveillante les membres d'une institution scolaire dans l'adoption d'une posture d'inclusion, un petit pas à la fois. C'est une base qu'il convient d'adapter à votre contexte, une invitation à aller plus loin grâce à des réflexions et des recherches personnelles et professionnelles sur les sujets abordés.

Ce guide présente donc une vision différente des violences en lien avec la sexualité et le genre, accompagnée de ressources et de compétences pertinentes à développer pour faire preuve de plus d'inclusion. Son but ultime est de favoriser la pleine émancipation d'une diversité de personnes au sein d'une société plus à même de les respecter.

LGBTQ+

Acronyme pour personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, en questionnement et autres. Voir le lexique en annexe du guide pour l'explication détaillée de chacun des termes de l'acronyme.



interligne.co

Les violences en lien avec la sexualité et le genre...

Dans les dernières années, on a pu lire à plusieurs reprises que le milieu scolaire est un endroit hostile pour les jeunes LGBTQ+.

Ce qui ressort d'abord de ces écrits est l'omniprésence des termes comme « gai/fif », qui sont utilisés avec des connotations négatives, malgré l'intervention du personnel. Une part grandissante de l'intimidation, comme la propagation de rumeurs, se déroule aussi maintenant dans le cyberspace. Il a également été observé que les jeunes s'identifiant sur le spectre de la bisexualité ou ayant une identité trans semblent avoir moins de soutien que les jeunes gais et lesbiennes pour faire face aux violences vécues (Chamberland et al., 2013).

La victimisation à caractère homophobe a plusieurs effets néfastes sur les jeunes qui la subissent :

- + Baisse dans la fréquentation scolaire
- + Diminution du rendement scolaire
- + Sentiment d'appartenance plus faible à son milieu
- + Isolement face aux autres
- + Épisodes anxieux ou dépressifs
- + Plus grande propension aux comportements à risque
- + Plus haut taux de pensées et de comportements suicidaires

(Cénat et al., 2015 ; Chamberland et al., 2013 ; Institut national de santé publique du Québec, 2021).

Devant ces constats, on propose généralement des activités pédagogiques ou des ateliers aux élèves afin d'augmenter leur tolérance et leur empathie envers les jeunes de la diversité sexuelle et de genre et ainsi créer un climat scolaire plus accueillant pour ces jeunes. Ces activités ont des effets bénéfiques pour entamer un changement de culture dans l'école et la société en général, mais elles ne règlent pas l'ensemble de ces problèmes.

... vues sous un nouvel angle

Lorsqu'on observe de plus près les caractéristiques des personnes ciblées par ces violences, on remarque que ce ne sont pas exclusivement des jeunes appartenant aux communautés LGBTQ+. Il s'agit plutôt de jeunes qui, d'une façon ou d'une autre, s'éloignent des stéréotypes de genre et de sexualité véhiculés dans la société.

Les violences à caractère homophobe ne visent donc pas seulement l'orientation sexuelle des jeunes, mais bien tous leurs comportements, apparences, attirances et autres caractéristiques personnelles qui ne correspondent pas à ce qui est considéré « dans la norme ».

La police de genre.

Face à ces observations, un nouveau concept émerge, celui de **police de genre**. Ce concept permet d'illustrer la fonction que servent généralement ces violences, soit de **rappeler à l'ordre établi les jeunes qui auraient tendance à déroger des normes sociales**. Évidemment, il est rare que les personnes commettant ces actes de violence soient conscientes de leur contribution à ces **mécanismes d'exclusion sociale**. Toutefois, que cet effet soit intentionnel ou non, le message envoyé aux personnes ciblées demeure : des caractéristiques de leur identité ne sont pas valides ou devraient rester cachées.

Parler de police de genre permet donc de passer des violences à caractère homophobe aux **violences normatives** en lien avec l'orientation sexuelle et le genre. Celles-ci regroupent alors une plus grande variété d'actes qui remplissent tous cette fonction de contrôle social. De plus, cela permet de réaliser que les personnes qui peuvent renforcer ces normes ne sont pas uniquement les jeunes, mais bien **l'ensemble des personnes présentes à l'école ainsi que le système scolaire lui-même comme institution**.

Face à ces constats, il semble approprié que le personnel scolaire reçoive les informations et les ressources nécessaires afin d'adopter une nouvelle posture d'inclusion qui tienne compte d'une compréhension systémique des violences en lien avec la sexualité et le genre. Les prochaines sections cherchent à mettre la table pour enclencher un tel processus et ainsi créer des milieux scolaires plus inclusifs et sécuritaires pour une diversité de personnes.

Définition:**mécanismes d'exclusion sociale**

Ces mécanismes s'inscrivent dans le système hétéro-cis-normatif (voir le lexique en annexe pour les définitions détaillées). Ce système comprend l'idée que l'hétérosexualité est supérieure aux autres sexualités. De cela découle deux catégories distinctes (homme et femme) comprenant chacune des caractéristiques et des rôles précis. Cela a pour effet direct d'invalider et de marginaliser toutes personnes ou relations qui ne correspondent pas à cette «normalité».

Définition:**violences normatives**

Dans la Loi sur l'instruction publique, la notion de violence renferme l'idée qu'il s'agit d'une « manifestation de force [...] exercée intentionnellement contre une personne [...] ».

Dans le présent guide, la notion de violence existe indépendamment de l'intention de la personne qui l'exerce. Elle s'articule plutôt autour de la perte du sentiment de sécurité et de l'intégrité des personnes ciblées, soit de pouvoir être ce que l'on est ou faire ce que l'on veut pour soi-même.

Exemples

- + Séparer en fonction du sexe les activités sportives, les vestiaires, les toilettes, les codes vestimentaires, etc.
- + Assumer que chaque jeune a un père et une mère
- + Aborder par défaut la sexualité des jeunes selon le modèle hétérosexuel



interlabco

Adopter une posture d'inclusion

Adopter une posture d'inclusion est un processus qui comporte des phases d'observation, de remise en question et de changement de comportement qui s'enchaînent de façon continue et non-linéaire.

Ce processus n'a pas de fin atteignable et peut être inconfortable. Cependant, cet inconfort peut aussi avoir un effet motivant et stimulant, tel un défi à relever, tout en s'apaisant à long terme. De plus, ce processus offre la possibilité pour des améliorations aux niveaux personnel et professionnel en plus de répondre aux **exigences de création d'un espace sécuritaire** pour l'ensemble des élèves et du personnel scolaire.

Le Ministère de l'Éducation recommande d'ailleurs aux directions de favoriser la collaboration de diverses personnes afin d'influencer positivement le climat scolaire.

Pour faciliter la compréhension d'une posture d'inclusion, la présente section présente différentes actions et compétences qui peuvent être pertinentes à développer au fil du temps, soit celles d'adapter son leadership, de s'engager dans un processus d'apprentissage continu et de faire preuve de réflexivité. Des mises en situation seront utilisées pour illustrer le tout et des ressources complémentaires seront suggérées dans les marges.

Pour de la formation sur la création d'espace sécuritaire, il est possible de contacter Interligne.

Pour de la documentation, les guides « **La transphobie c'est pas mon genre** » du GRIS-Montréal et du Conseil québécois LGBT et « **20 idées pour des écoles ouvertes à la diversité sexuelle et de genre** » de la Coalition des Familles LGBT contiennent chacun une section sur la création d'un espace sécuritaire.

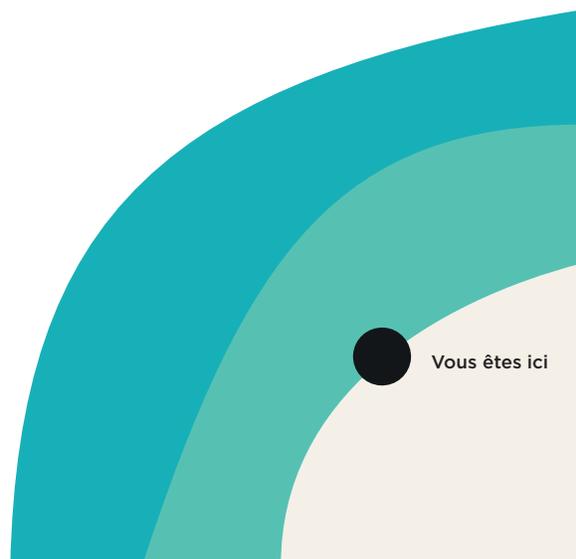
Adapter son leadership

Pour qu'une institution de la taille d'une école secondaire transforme sa posture face à l'inclusion des diversités, il serait avantageux que ce processus soit porté par une ou des personnes en position de leadership et que cela se traduise par une approche à grande portée. Cependant, pour permettre au processus d'être le plus fructueux possible, un changement dans le style de leadership utilisé pourrait être de mise. En effet, les directions sont parfois vues comme des personnes expertes dans la résolution de problème. Or, un leadership qui cherche à être inclusif nécessite d'adopter une posture différente, celle de la personne facilitatrice. Ce style de leadership permet au processus de résolution de problème de se mettre en marche, sans toutefois avoir toutes les solutions. Cela demande donc de faire preuve d'humilité dans son rôle de leader, ce qui engendre certainement de l'inconfort.

L'inconfort de l'humilité

Faire preuve d'humilité, c'est être vulnérable, c'est accepter de faire des erreurs ou de ne pas tout savoir. Cela nécessite de montrer non seulement ses réussites et ses forces, mais aussi ses limites. Une direction qui adopte une posture d'humilité facilite un changement de posture similaire de la part de l'ensemble du personnel à long terme. Cela peut donc favoriser la création d'un espace plus sécuritaire où les membres de l'équipe se sentent à l'aise de partager leurs propres craintes et inconforts.

- **Zone de panique**
 Peur, réflexe de fuite, gêne, arrêt, défense, sentiment d'impuissance, stress, etc.
- **Zone d'apprentissage/développement**
 Aventure, risque, changement, nouvelles expériences, croissance, tension, inconfort, enthousiasme, insécurité, succès, etc.
- **Zone de confort**
 Confiance, tranquillité, décontraction, habitude, jouissance, sécurité, ordre, calme, sensation de sécurité, etc.



L'humilité mise en pratique

Une direction d'école reçoit une demande d'un groupe de parents et d'élèves afin de rendre les différents formulaires de l'école plus inclusifs des diverses réalités familiales. Un peu déstabilisée, la direction apporte le point en réunion d'équipe, soulignant être à la recherche de la marche à suivre dans ce dossier. Le personnel semble un peu dépassé par la requête.

- Est-ce que les personnes ayant fait la demande ont proposé des idées pour y arriver?, demande une personne de l'équipe. Je suis d'accord que ce serait pertinent, mais je ne saurais pas comment y arriver.
- J'avoue ne pas leur avoir demandé, répond la direction. Je devrais peut-être les questionner à ce sujet.
- Ça serait pertinent. Peut-être que le groupe connaît des ressources qui pourraient nous aider dans le processus. Peut-être même que quelques membres accepteraient de nous accompagner là-dedans.
- Bien vu ! J'avais peur de leur dire que je n'avais aucune idée de comment faire ça, mais on ne connaît pas tout non plus. On peut leur montrer notre ouverture et notre intérêt à travailler avec les forces de chaque groupe pour y arriver.
- Exactement ! En plus, ça va donner un beau modèle de travail d'équipe pour les jeunes.

Le groupe de parents et d'élèves ayant fait la demande à la direction était très content de la proposition de travail d'équipe. Il avait en effet **quelques ressources** et connaissances à disposition pour rendre les formulaires plus inclusifs. Une collaboration fructueuse est donc née de cette demande, entre autres grâce à l'humilité dont la direction a su faire preuve face à la situation.

Quelques ressources



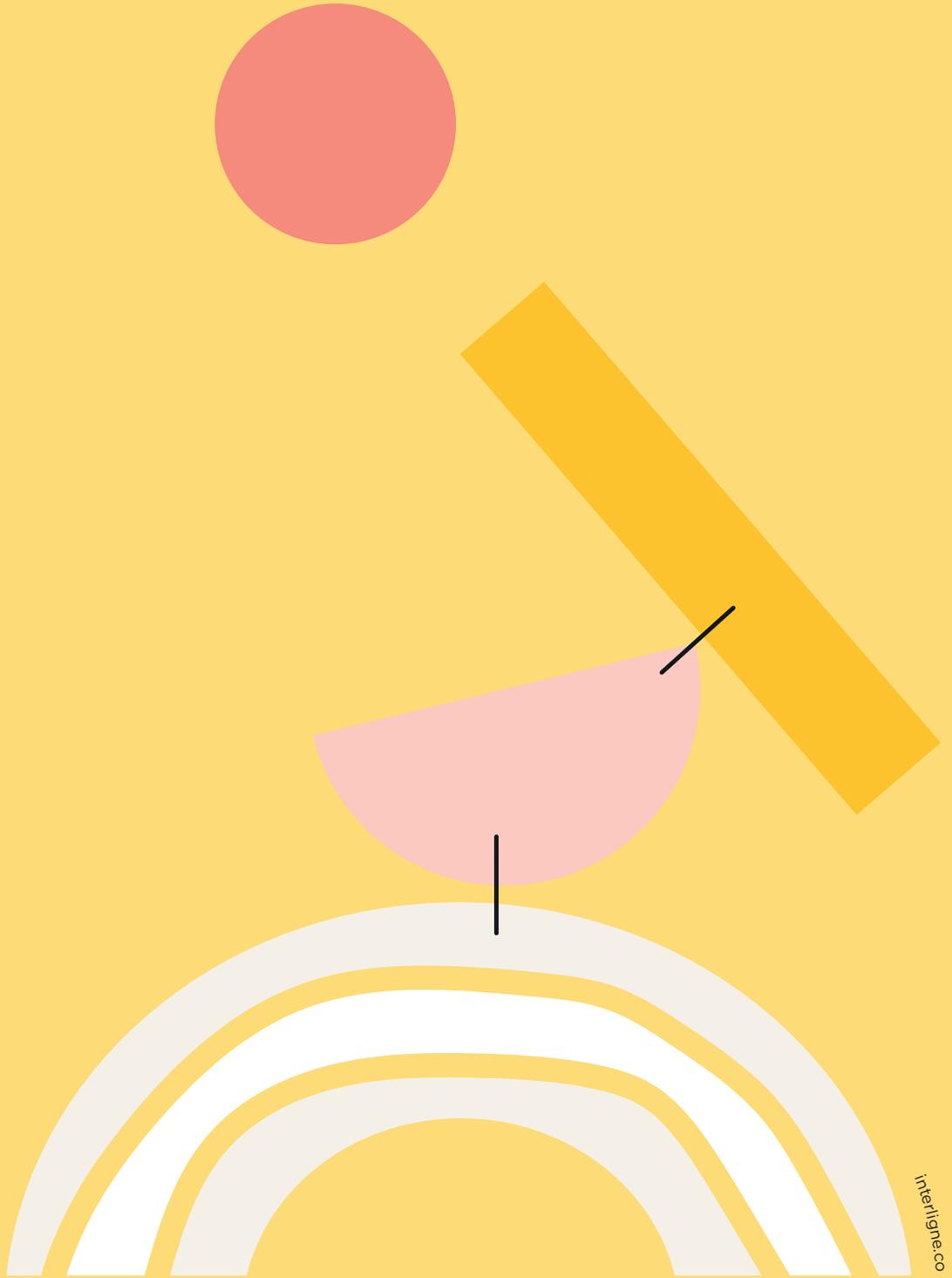
Document : La Vitrine. Coalition des Familles LGBT. Comporte une section qui traite de l'inclusivité dans la langue et dans les formulaires.



Vidéo : Ni homme, ni femme, ni neutre. MAX Ottawa en collaboration avec Séré Beauchesne Lévesque. Aborde entre autres la non-binarité, le genre et le langage.



Balado : J'en perds mes mots, par ONFR+. Premier épisode traite de la langue française et de non-binarité.



S'engager dans un processus d'apprentissage continu

Contrairement au contenu scolaire qui est bien délimité, on ne peut pas espérer avoir un jour tout appris concernant les réalités des personnes et des communautés LGBTQ+.

Il s'agit de sujets qui sont en constante évolution, autant individuellement que collectivement. **Cela demande donc de s'engager dans un processus itératif de mise à jour de ses connaissances et de chercher à s'informer de façon continue sur les réalités dont on apprend tout juste l'existence.**

Le présent guide est spécialement conçu pour vous permettre d'avoir une banque de ressources vers lesquelles vous tourner pour vous engager dans un processus d'apprentissage continu. Profitez-en!

Manifester une curiosité non-intrusive

Bien qu'il soit recommandé de s'informer de façon continue sur les diverses réalités, il faut garder en tête que **ce n'est pas aux personnes des communautés LGBTQ+ de porter le fardeau d'éduquer les personnes cisgenres et hétérosexuelles.** Pour éviter de mettre le poids de son éducation sur les personnes LGBTQ+ de son entourage personnel ou professionnel, il peut être pertinent de se créer une banque de ressources à consulter pour en apprendre plus sur ces réalités.

Définitions :

personne hétérosexuelle

Une personne hétérosexuelle éprouve une attirance sexuelle, émotionnelle et romantique pour les personnes du genre «opposé».

personne cisgenre

Une personne cisgenre est une personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance, par opposition au terme trans.

Guide

Le guide «**Mieux nommer et mieux comprendre: changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans**» du Conseil québécois LGBT illustre bien de quelles façons ce poids peut être mis sur les personnes trans. Elles sont, entre autres, plus souvent questionnées sur des aspects intimes de leur vie que les personnes cisgenres, ce qui peut facilement devenir insupportable. Ce guide renferme aussi plusieurs stratégies à utiliser pour s'informer sur les enjeux et réalités trans.

Plusieurs organismes communautaires ont une visée éducative ou de démystification. Il est possible de faire appel à eux ou de visiter leur site Web et leurs réseaux sociaux pour demeurer à l'affût des réalités qui émergent, des termes nouveaux, des événements intéressants, d'exemples concrets vécus par les personnes, etc.

S'engager dans un processus d'apprentissage continu tout en faisant preuve d'humilité permet alors d'être plus à l'aise avec l'inconfort que peuvent entraîner les nouvelles connaissances ainsi que la réalisation que ses connaissances sont limitées. De plus, l'humilité permet de garder en tête la différence entre ses apprentissages théoriques et conceptuels, et ce qui est vécu par les personnes concernées par ces enjeux dans leur quotidien. Ces dernières seront toujours dans une position d'expertes de leurs réalités, malgré tout le temps et l'énergie utilisés par une personne extérieure pour en apprendre sur celles-ci.



Une liste détaillée de ces organismes, classés par région, se trouve à la fin du guide.

L'apprentissage continu comme pratique empathique

Un-e élève fait la demande au personnel enseignant pour qu'à l'avenir le pronom iel et des formulations non-genrées soient utilisées pour parler de sa personne, car iel s'identifie comme personne non-binaire. Une enseignante qui a un bon lien avec l'élève lui demande s'il y a des trucs pour faciliter l'utilisation des pronoms choisis, car elle a peur de faire des erreurs. L'élève lui mentionne que ça vient avec le temps et qu'iel souhaite surtout que le personnel fasse l'effort d'utiliser les bons pronoms. Ne voulant pas mettre plus de pression sur l'élève, l'enseignante fait ses propres recherches sur des stratégies pour utiliser un vocabulaire non-genré. Un truc mentionné étant de se pratiquer à utiliser les bons pronoms et accords, l'enseignante invite quelques collègues à échanger avec elle pour se familiariser avec l'utilisation du pronom iel.

- **iel** est très **doué·e** (sans différence à l'oral) en mathématiques.

- Oui, c'est vrai ! Et **iel** est attentive... Oh, non, je veux dire **iel** fait **preuve d'attention** en classe.

- Bien repris ! J'espère que tout le personnel s'adressera à **ellui** en utilisant son pronom choisi.

Voici un exemple d'écriture épïcène, c'est-à-dire qui ne comporte pas de marque de genre. Différentes possibilités existent telles que un-e, un.e ou unE.

Pour plus d'informations sur l'écriture épïcène, voici quelques ressources pertinentes:

- **Guide d'écriture inclusive**, par FéminÉtudes

- **Apprendre à nous écrire**, par Les 3 sex* et le Club Sexu

Bon coup :

Lorsqu'on se trompe, il vaut mieux se corriger plutôt que se justifier.



Faire preuve de réflexivité

Adopter une posture d'inclusion n'implique pas seulement de s'ouvrir davantage aux réalités d'autres personnes.

Faire preuve de réflexivité sur sa propre réalité est également un élément-clé de cette posture. Cela demande entre autres de prendre conscience de ses privilèges et d'auto-observer ses comportements et ses paroles, provoquant fort probablement de l'inconfort au passage.

Prendre conscience de ses privilèges

D'abord, il faut savoir que la quantité de privilèges dont jouit une personne dans la société se situe hors de son propre contrôle. De plus, le degré de privilèges d'une personne varie d'une situation à l'autre, selon les personnes et le milieu avec lesquels elle est en interaction. Certaines personnes se retrouvent toutefois plus souvent que d'autres à bénéficier de privilèges.

Prendre conscience de ses privilèges peut être assez inconfortable. C'est entre autres se rendre compte qu'on jouit d'un pouvoir auquel d'autres personnes n'ont pas accès. C'est une première étape importante pour être en mesure de mieux observer et reconnaître comment ces privilèges entrent en jeu dans différentes situations. Une fois cette prise de conscience effectuée, il est alors possible de comprendre ce qui perpétue les privilèges, d'éviter de les renforcer ainsi que de les utiliser à l'avantage des personnes qui n'en bénéficient pas. C'est de cette conscientisation que peuvent prendre forme les **comportements alliés**.

Certains privilèges proviennent de :

- l'endroit de naissance
- le revenu du ou des parents
- le sexe assigné à la naissance
- l'orientation sexuelle
- la couleur de peau
- l'âge
- etc.

À titre d'exemple, un homme noir hétérosexuel et une femme blanche homosexuelle peuvent ainsi se retrouver en position opprimée ou privilégiée face à d'autres personnes ou entre elles, selon la situation et le milieu dans lequel il et elle se trouvent.

Exemple de comportements alliés :

- Reconnaître le fait que certains mots peuvent être blessants et éviter de les utiliser.
- Intervenir quand une personne marginalisée vit une situation de discrimination.

Pour plus d'exemples, voir les ressources à la fin du guide. Plusieurs organismes offrent des formations sur les comportements alliés.

Privilèges et oppressions: un exercice pour les visualiser

Une activité parfois utilisée pour rendre visibles les privilèges et les disparités qui existent entre les personnes est **l'exercice des privilèges**. Cela consiste à lire **des affirmations** qui illustrent les effets concrets de différents privilèges et à demander aux personnes concernées de s'avancer d'un pas. Au fil des affirmations, il devient possible de voir les écarts qui se creusent entre les différentes personnes, les plus avancées représentant celles qui jouissent d'un plus grand nombre de privilèges dans la société. L'accent n'est alors plus seulement sur les personnes opprimées, mais surtout sur celles qui bénéficient des normes sociales dans leur vie de tous les jours.

à noter

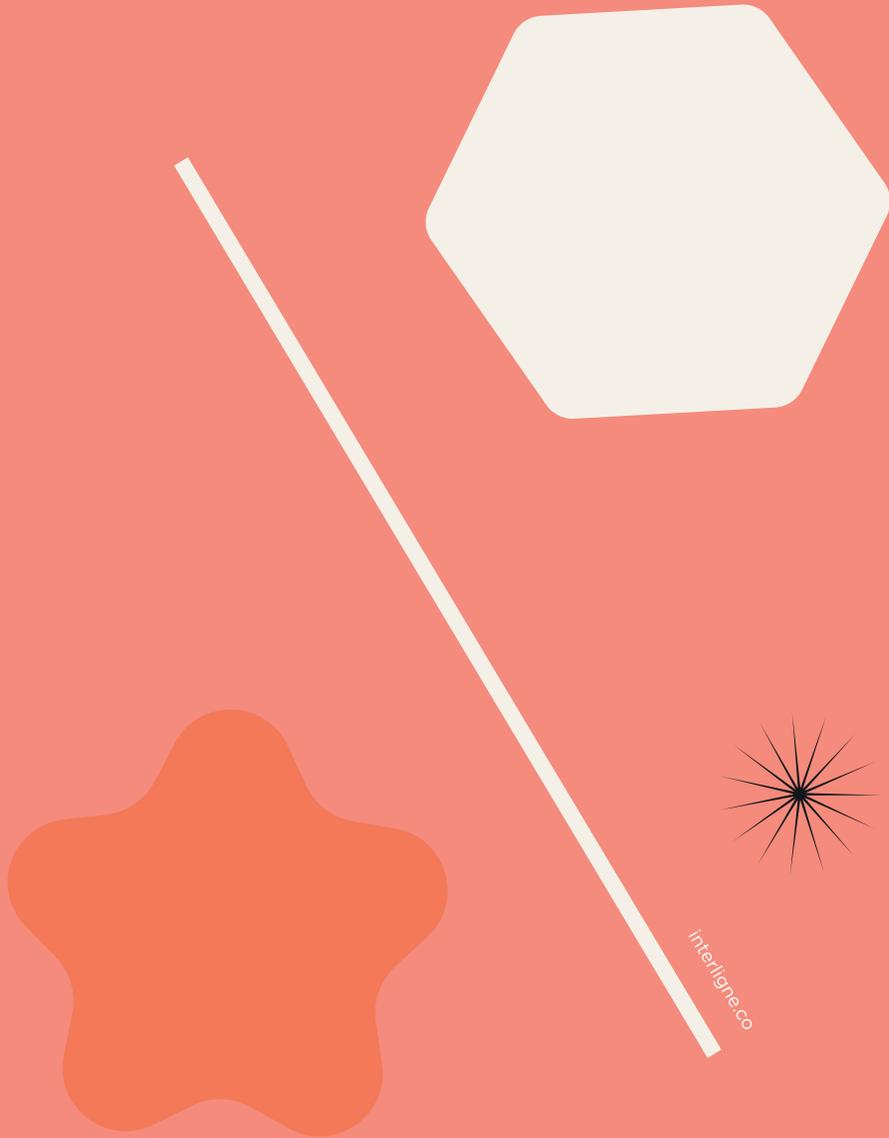
Il convient d'encadrer ce genre d'activité d'une discussion et de personnes-ressources, car cela peut faire ressortir toutes sortes d'émotions. Une alternative consiste à fournir des fiches de personnages aux personnes participantes afin qu'elles n'aient pas à dévoiler certaines de leurs caractéristiques personnelles à leurs collègues.

Exemple d'affirmations

- Je n'ai jamais eu à aider financièrement mes parents
- Je vois des gens qui me ressemblent dans les séries/à la télévision
- Je n'ai pas eu à faire de coming out
- Les personnes acceptent d'utiliser les pronoms que je préfère pour parler de moi



Un exemple ayant beaucoup circulé est la vidéo **The 100\$ bill race**:
<https://www.youtube.com/watch?v=LV3rJZ-3cCo>



S'auto-observer

Une autre idée pertinente de la pratique réflexive est l'auto-observation de ses paroles et ses comportements pour vérifier s'ils contiennent des biais implicites traduisant des préjugés, des stéréotypes ou des normes qu'on aurait intégrés au fil du temps.

Cela peut être fait à l'aide d'une grille d'observation détaillée, ou encore par l'enregistrement vidéo ou audio d'interactions avec un groupe de personnes diverses, entre autres.

Être en mesure de cibler les éléments à observer dépend des **connaissances acquises sur les stéréotypes ou les normes**. Cette auto-observation est donc intimement liée au processus d'apprentissage continu et de prise de conscience des oppressions et des privilèges mentionnés précédemment. Cet exercice demande aussi de faire preuve d'humilité, pour accepter qu'on ait soi-même intégré des biais.

à noter

L'organisme européen **Solidarité Femmes La Louvière** a produit un Manuel pour la formation du corp-enseignant à une **pédagogie non-sexiste** qui constitue une base très pertinente pour l'auto-observation.

Exemple de préjugés et de stéréotypes

- Les garçons sont plus actifs et les filles plus calmes
- Le garçon qui aime l'art est probablement gai

Pour plus d'exemples, voir les documents suivants:

- **Persévérer dans l'égalité.** Réseau Réussite Montréal
- **Égalité entre les sexes en milieu scolaire.** Conseil du statut de la femme

Un exercice pertinent pour visibiliser les biais implicites est celui d'inversion, par exemple entre

- garçon/fille
- hétérosexualité/homosexualité/bisexualité/asexualité/...
- personne cisgenre/personne transgenre
- jeune/adulte/personne âgée
- etc.

Si, lorsqu'on interchange les éléments, quelque chose fait réagir, il y a probablement présence de biais ou de stéréotypes.

Prendre conscience de ses habitudes pour mieux les déconstruire

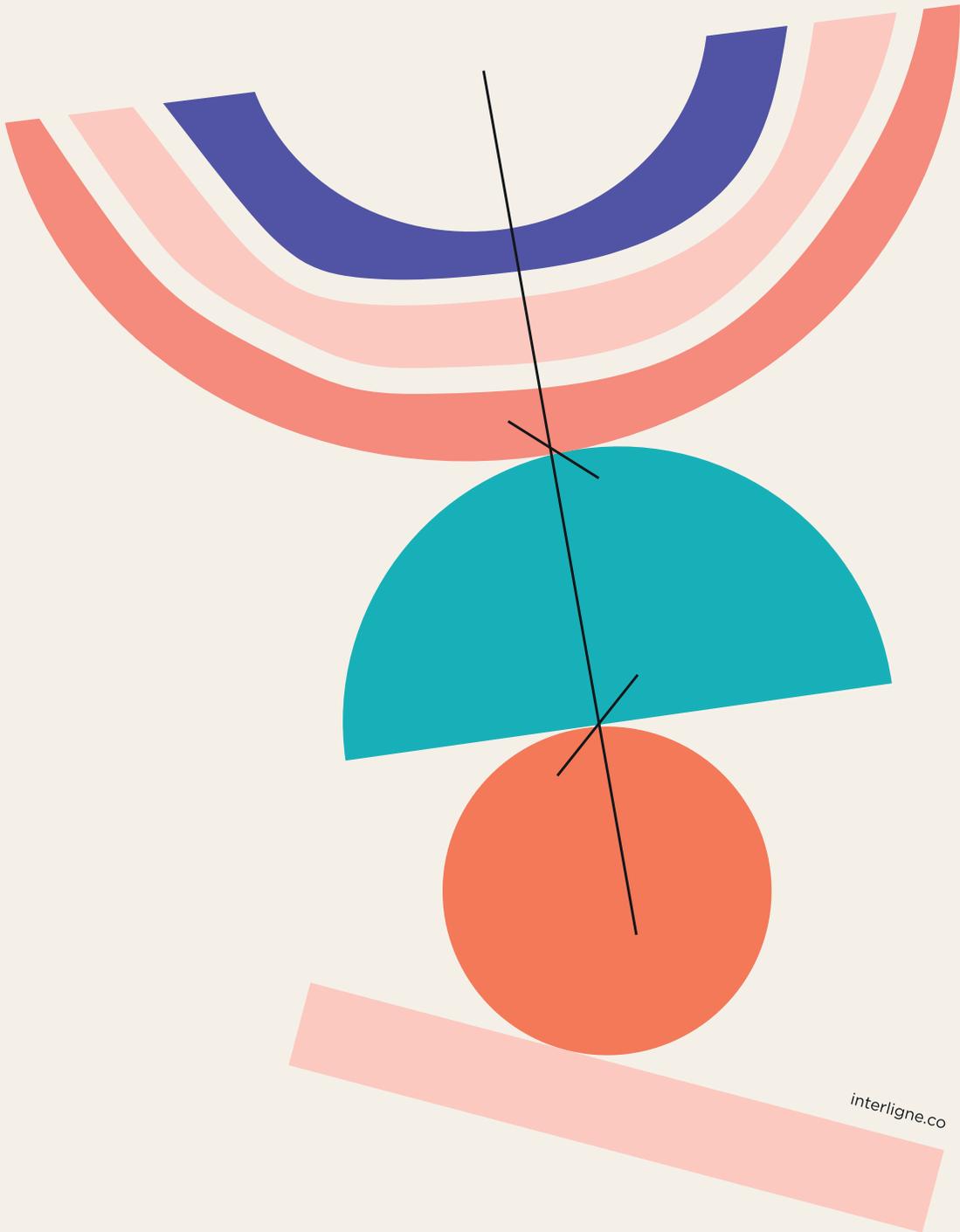
Durant un avant-midi, une direction décide d'observer le nombre de fois où elle catégorise les jeunes en fonction de leur sexe assigné à la naissance. Rapidement, elle se rend compte que cela arrive beaucoup plus souvent qu'elle ne le croyait. Par exemple, elle interpelle régulièrement les élèves qui dérangent en disant « les gars » ou « les filles » ; parle d'un groupe plus turbulent en mentionnant qu'il est surtout composé de garçons ; et son premier réflexe pour parler d'un groupe de jeunes avec ses collègues est de dire « la gang de filles de tel groupe ». Devant ce constat, elle tente de trouver des alternatives pour interpeller ou nommer les groupes de jeunes. À l'avenir, elle portera attention à d'autres éléments significatifs qu'elle pourrait utiliser ou bien nommera les jeunes par leur prénom.

Conclusion

En prenant conscience des éléments qui renforcent implicitement les stéréotypes de genre et de sexualité, on comprend mieux pourquoi les jeunes qui n'y correspondent pas en viennent à considérer l'école comme un milieu hostile. Bien qu'il puisse être inconfortable de réaliser sa part de responsabilité dans cet engrenage, l'idéal est d'utiliser cet inconfort comme énergie pour se mettre en marche vers l'adoption d'une posture plus inclusive. Le présent guide offre des éléments concrets pour illustrer ce processus infini et intangible.

Lorsqu'un tel processus est mené par une direction qui fait preuve d'humilité, l'opportunité d'amélioration est plus grande. Cela peut faciliter le travail du personnel scolaire qui souhaiterait aborder les notions de privilèges et d'oppressions avec les élèves, par exemple. Les jeunes peuvent également s'impliquer dans le processus d'apprentissage continu pertinent pour une meilleure inclusion, les sources d'informations sur les réalités LGBTQ+ leur étant possiblement plus familières.

Enfin, il est important d'adapter ce contenu à son milieu et aux personnes qui y travaillent. Selon les personnalités, les talents et les capacités de chaque personne, certaines façons de faire peuvent sembler plus naturelles ou propices à engendrer un véritable changement. Il faut donc explorer les avenues possibles, réfléchir individuellement et en équipe sur les procédures à suivre. Ce guide est rempli de petites perles de ressources à consulter au fur et à mesure de son apprentissage. Par curiosité, par volonté de faire changer les choses ou par nécessité face à une situation particulière, toutes les raisons sont bonnes pour s'engager dans un processus d'inclusion.





Annexe 1



Les définitions du présent lexique ne sont pas uniques et demeurent liées aux contextes culturel, historique, social et linguistique québécois et nord-américains. Elles ont été regroupées dans les catégories suivantes: concepts généraux utiles à la compréhension; termes d'auto-identification; termes relatifs aux violences, discriminations et oppressions; et autres termes reliés aux réalités LGBTQ+.

Définition de concepts généraux utiles à la compréhension

Binarité/Binarisme

Système qui catégorise les orientations sexuelles et les identités de genre – entre autres – en deux possibilités distinctes, par exemple les identités de genre « homme » et « femme », auxquelles sont associés des stéréotypes de genre dits masculins et féminins

Expression de genre

L'expression de genre concerne la manière de percevoir son identité et de l'exprimer socialement par le biais de caractéristiques et de comportements observables pour autrui. Cela inclut l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes langagiers, la gestuelle, la personnalité et tout autre attribut lié aux genres. L'expression de genre ne doit toutefois pas être considérée comme une preuve de l'identité de genre d'une personne, ni de son sexe assigné à la naissance.

Genre

Le genre est un concept social qui sert à désigner à la fois des ressentis personnels et des catégories de rôles sociaux. Par exemple, dans une vision occidentale du genre, les personnes sont généralement genrées selon deux catégories distinctes (homme et femme). Le genre peut aussi être compris sous forme de continuum ou de constellation qui inclut ces deux catégories, sans toutefois s'y limiter. Le genre peut être fluide et influencé par des aspects psychologiques, comportementaux, sociaux et culturels. Le genre d'une personne n'est pas déterminé par son sexe assigné à la naissance. Toutes les personnes n'ont pas nécessairement un genre (p. ex. : les personnes agenes).

Identité de genre

L'identité de genre renvoie au(x) genre(s) au(x)quel(s) une personne s'identifie, quel que soit son sexe assigné à la naissance ou son expression de genre. Il s'agit de l'expérience intime et personnelle de se sentir appartenir au genre homme ou femme, à aucun de ces genres, aux deux genres ou à un autre genre. Toutes les personnes – de toutes les orientations sexuelles confondues – ont une identité de genre, laquelle peut évoluer au cours de la vie.

LGBTQ+

Cet acronyme est souvent utilisé pour représenter l'ensemble des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, en questionnement, ainsi que toute autre communauté de la diversité sexuelle et de genre non-mentionnée dans les premières lettres.

Mention de sexe

La mention de sexe est un terme légal qui réfère au genre d'une personne figurant dans un document, et ce, en fonction de ce qui est indiqué sur son certificat de naissance. Cette mention peut correspondre ou non à l'identité de genre de la personne.

Au Québec, la mention de sexe classifie les personnes selon deux catégories de genre, soit homme ou femme, ce qui ne tient pas compte des personnes non-binaires. Au Canada, il est possible d'indiquer la mention X dans la case dédiée au genre.

Non conforme dans le genre/Non-conformité liée au genre

Ces expressions s'appliquent aux personnes qui ne se conforment pas aux normes de la société en ce qui a trait à l'expression de genre fondée sur la binarité opposant le masculin au féminin (p. ex. : un gars « trop » féminin ou une fille « trop » masculine). La non-conformité peut concerner les sports et les loisirs pratiqués, le style vestimentaire, etc. Les personnes non conformes aux normes de genres sont plus susceptibles d'être victimes de violences, de discriminations et d'oppressions.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle correspond à l'attirance physique et sexuelle qu'une personne peut éprouver envers d'autres personnes d'un ou de plusieurs sexes ou genres.

Elle peut aussi référer à un sentiment d'identité personnelle et sociale basé sur ces attirances, aux comportements pour les exprimer ou encore à l'appartenance à une communauté de personnes qui les partage. L'homosexualité, l'hétérosexualité, la bisexualité et la pansexualité sont les orientations sexuelles généralement reconnues.

Orientation émotionnelle/sentimentale/romantique

L'orientation émotionnelle correspond à l'attirance affective ou aux sentiments qu'une personne peut éprouver envers des personnes d'un ou de plusieurs sexes ou genres. Chez une personne, l'orientation émotionnelle peut différer de l'orientation sexuelle, d'où la nécessité de les distinguer. C'est le cas, entres autres, des personnes asexuelles qui n'éprouvent pas d'attirance sexuelle, mais qui peuvent éprouver une attirance romantique. C'est également le cas des personnes aromantiques qui n'éprouvent pas d'attirance romantique, mais qui peuvent éprouver une attirance sexuelle.

Pronoms d'usage/usuels/préférés/choisis

Ces expressions font référence aux pronoms qu'une personne choisit d'utiliser et qui reflètent généralement son identité de genre. Il existe plusieurs possibilités, notamment : il, elle, iel, ille, el, ul, ol, etc.

Sexe

Le sexe renvoie aux caractéristiques sexuelles biologiques, physiologiques, génétiques ou physiques. Ces caractéristiques incluent les caractéristiques sexuelles primaires (p. ex. : organes génitaux) et secondaires (p. ex. : pilosité).

Sexe ou genre assigné à la naissance

Le sexe assigné à la naissance est déterminé par le corps médical, qui coche la case M (sexe masculin) ou F (sexe féminin) sur l'acte de naissance en se basant sur les organes génitaux observés sur le bébé. Cette décision devient la mention de sexe légale de ce dernier. L'assignation de la mention de sexe est obligatoire au Québec. Cette assignation définit généralement le genre dans lequel on éduque une personne dès le début de sa vie.

Les acronymes AFAN et AHAN signifient respectivement « personne assignée femme à la naissance » et « personne assignée homme à la naissance ». Les équivalents en anglais sont AMAB et AFAB, qui signifient respectivement « assigned male at birth » et « assigned female at birth »

Transition (légale, médicale, sociale)

La transition est un processus visant à affirmer son genre en effectuant des changements sur un ou plusieurs plans. La transition peut se faire sur le plan social (coming out, prénom et pronoms choisis, vêtements, etc.), légal (changement de nom ou de mention de sexe dans les documents officiels) ou physique (hormonothérapie, interventions chirurgicales d'affirmation de genre). Ces différents volets de la transition sont indépendants les uns des autres. Les parcours de transition sont variés et dépendent autant des besoins personnels que des contraintes institutionnelles et sociales. Il est important de souligner que toute transition est unique et que le résultat souhaité n'est pas le même pour tout le monde.

Termes d'auto-identification

Les définitions des termes présentés dans cette section ne sont pas des catégories fixes qui enferment les personnes qui y correspondent. Il s'agit plutôt de points de repère et il revient à chaque personne de s'auto-identifier à l'aide des termes et définitions qui lui conviennent.

L'auto-identification est un processus intime et personnel qu'une personne peut entreprendre pour représenter son identité et qui peut évoluer au cours de sa vie. À moins d'indication contraire, les termes de cette section sont des adjectifs et non des noms. Par exemple, on dit une personne hétérosexuelle et non un hétérosexuel ou une hétérosexuelle.

Affirmation de son identité de genre/Coming out/Dévoilement

Le coming out est l'acte d'affirmer ou de dévoiler certaines caractéristiques de son identité (orientation sexuelle, identité de genre, organisation relationnelle, etc.). La démarche d'affirmation commence par le dévoilement à soi-même. Par la suite, les dévoilements peuvent se faire à différents degrés auprès d'autres personnes. L'affirmation de son identité renferme l'idée d'un dévoilement volontaire, libre et réfléchi. Le dévoilement se produit tout au long de la vie. L'importance qui lui est accordée par la personne qui se dévoile varie en fonction de facteurs personnels et contextuels.

Agendre

Personne qui ne s'identifie à aucun genre ou qui n'a pas de genre.

Aromantique

Personne qui ne ressent pas ou très peu d'attirance romantique, mais qui peut avoir une attirance sexuelle. L'aromantisme se présente sous forme de spectre qui inclut entre autres les personnes qui ressentent une attirance romantique seulement après avoir créé une intimité sexuelle (demiromantique).

Asexuel·le

Personne qui ne ressent pas ou très peu d'attirance ou de désir sexuel, mais qui peut avoir une attirance émotionnelle. L'asexualité se présente sous forme de spectre qui inclut entre autres les personnes qui ressentent du désir sexuel seulement après avoir créé un lien affectif fort (demisexuelle).

Bigenre

Personne s'identifiant à deux genres. Cette identité inclut les identités « demi-girl » et « demi-boy » utilisées par les personnes qui s'identifient respectivement comme femme et autre ou homme et autre.

Bisexual·le/Biromantique

Personne qui éprouve une attirance sexuelle et émotionnelle pour deux ou plusieurs genres (ou pour son propre genre et d'autres genres, selon les définitions). La bisexualité s'inscrit dans une vision du genre allant au-delà de la binarité homme/femme et inclut les personnes non-binaires.

Bispiritualité

Concept des Premières Nations qui indique à la fois une identité autochtone et une appartenance à la diversité sexuelle et de genre. Cependant, chaque communauté autochtone a sa propre définition de la bispiritualité, notamment en ce qui a trait à la dimension spirituelle du terme. La bispiritualité ne peut être réduite aux seules dimensions que sont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

« Chez nous, la bispiritualité se rapporte à un autre genre [qui comprend les personnes] qui ne sont pas traditionnellement limitées à un corps ou une biologie. Donc, [des personnes] sont capables d'en faire un peu plus. [Pour les personnes autochtones, la bispiritualité] est plus que l'orientation sexuelle ou faire partie de la communauté LGBTQ+, parce qu'on parle de l'esprit. » – Diane Labelle, 2019

Cisgenre/Cis

Par opposition au terme « trans », le terme « cisgenre » réfère aux personnes dont le genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Femme trans/Personne transféminine

Réfère à une personne qui s'identifie comme une femme (ou sur un spectre féminin) alors qu'elle a été assignée au genre masculin à la naissance.

Gai·e

Homme qui éprouve une attirance sexuelle et émotionnelle pour des hommes. Cette identité peut inclure les personnes non-binaires. Certaines femmes qui aiment les femmes s'identifient également comme gaies.

Genderqueer

Terme d'origine anglo-saxonne utilisé par des personnes s'identifiant comme ni homme ni femme, comme les deux, ou comme toute autre combinaison des deux. Il est similaire à la non-binarité.

Genderfluid

Terme d'origine anglo-saxonne utilisé par des personnes dont l'identité de genre est changeante ou fluide.

Hétérosexuel-le/Hétéroromantique

Personne qui éprouve une attirance sexuelle et émotionnelle pour les personnes de genre différent. Cette identité s'inscrit généralement dans une perspective binaire des genres et sous-entend qu'une femme hétérosexuelle est attirée envers les hommes et inversement.

Homme trans/Personne transmasculine

Réfère à une personne qui s'identifie comme un homme (ou sur un spectre masculin) alors qu'elle a été assignée au genre féminin à la naissance

Homosexuel-le/Homoromantique

Personne qui éprouve une attirance sexuelle et émotionnelle pour les personnes de son propre genre. Cette définition inclut les personnes non-binaires.

Intersexe

Personne qui présente des caractéristiques sexuelles qui diffèrent des normes sociales et médicales habituelles concernant les corps « féminins » ou « masculins ». Ces caractéristiques peuvent concerner les chromosomes, les hormones, les organes reproducteurs ou l'apparence physique.

Les personnes intersexes peuvent être des hommes, des femmes ou des personnes non binaires. Elles peuvent également être cis ou trans.

Lesbienne

Femme qui éprouve une attirance sexuelle et émotionnelle envers les femmes. Cette identité inclut les personnes non-binaires.

Non-binaire

Personne qui se sent comme ni homme ni femme, comme les deux, ou comme toute autre combinaison des deux. La non-binarité inclut les identités en lien avec la fluidité du genre. Certaines personnes non-binaires s'identifient comme trans.

Pansexuel-le/Panromantique

Personne qui éprouve une attirance sexuelle ou émotionnelle pour des personnes de tous les genres ou indépendamment de leur genre.

Queer

Terme d'origine anglo-saxonne signifiant « étrange », autrefois utilisé comme une insulte. Les communautés LGBTQ+ se le sont réapproprié pour en faire un symbole d'autodétermination et de libération. Il fait référence à toute idée, pratique, personne ou identité allant à l'encontre des normes cishétéronormatives (cisnormatives et hétéronormatives, définies plus loin), donc non-hétérosexuelle ou non-cisgenre. Le terme allosexuel·le est parfois utilisé comme traduction du terme queer en français.

En Questionnement

Personne qui se pose des questions sur son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Trans/Transgenre

Terme parapluie qui englobe une diversité d'identités revendiquées par des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe ou au genre assigné à la naissance. Selon leur propre auto-identification, il peut s'agir de personnes queer, d'hommes ou de femmes trans, de personnes non binaires, de personnes agenres, de personnes bispirituelles, de personnes intersexes, etc.

Transsexuel·le

Terme moins utilisé, considéré par certaines personnes comme offensant, qui référerait auparavant aux personnes se dirigeant vers ou ayant eu recours à certaines interventions médicales tel que l'hormonothérapie ou les chirurgies d'affirmation de genre durant leur processus de transition. Certaines personnes transsexuelles ne s'identifient pas au terme transgenre et inversement.

Termes relatifs aux violences, discriminations et oppressions vécues par les personnes LGBTQ+

La notion de violence renvoie aux gestes, aux paroles et à tout autre acte qui entraînent la perte du sentiment de sécurité et qui représente une atteinte à l'intégrité de la personne ciblée. L'intention de la personne qui exerce l'acte est sans importance pour déterminer s'il s'agit de violence ou non.

Biphobie/Homophobie/Lesbophobie /Transphobie

Termes généralement compris comme référant aux attitudes négatives et discriminatoires envers les personnes bisexuelles, homosexuelles, lesbiennes ou trans. Ces attitudes sont basées sur des peurs (ou phobies) personnelles.

Les termes qui suivent permettent d'aborder la dimension systémique de ces attitudes.

Cisnormativité/Hétéronormativité/Hétérocisnormativité

Termes désignant le système dans lequel prévalent les normes cisgenre et hétérosexuelle. Dans un tel système, il est attendu que chaque personne vive son genre de façon correspondante à son sexe assigné à la naissance, et qu'elle soit hétérosexuelle. La diversité sexuelle et de genre y est considérée comme « anormale » ou moins « valide ».

Cissexisme/Hétérosexisme/Hétérocissexisme

Termes désignant les dynamiques d'oppression et de discrimination qui ont cours dans une société hétérocisnormative (où la norme est d'être hétéro et cisgenre).

L'hétérocissexisme peut s'exercer de façon directe ou indirecte par des attitudes oppressantes, ou encore de façon systémique par des dynamiques discriminatoires envers les personnes non-cisgenres ou non-hétérosexuelles. Cela peut se faire autant par l'effacement de ces personnes que par des préjugés favorables à l'endroit des personnes cisgenres ou hétérosexuelles. Ces attitudes et dynamiques sont aussi parfois dites biphobes, homophobes, lesbophobes ou transphobes, selon qu'elles ciblent des personnes bisexuelles, homosexuelles, lesbiennes ou trans.

Homophobie intériorisée

Sentiment de culpabilité, de honte ou de haine de soi en raison d'une non-concordance entre son attirance, son identité ou ses pratiques et le modèle dominant hétéronormatif.

Mégenerer

Action de faire référence à une personne en utilisant un marqueur (p. ex. : nom, pronom, formule de salutation, etc.) qui ne reflète pas son identité de genre. Ce type de violence touche particulièrement les personnes trans et non-binaires et a pour impact d'invalider leurs expériences et leur(s) identité(s).

Morinom/Deadname

Nom assigné à la naissance d'une personne trans ou non-binaire qui a effectué un changement de nom. Utiliser le deadname d'une personne est considéré comme un manque de respect qui vient invalider son identité.

Outing/Dévoilement forcé

Acte de forcer la divulgation de caractéristiques de l'identité d'une personne (p. ex. : orientation sexuelle, identité de genre, organisation relationnelle, etc.).

Cela peut se faire en partageant l'information reçue d'une personne sans son consentement. Une personne peut également être forcée de se dévoiler – ou de cacher son identité pour se protéger –, par exemple lorsqu'elle se fait demander si elle a « un chum » ou « une blonde ».

Passing

Fait pour une personne d'être perçue par les autres comme appartenant à un groupe social en particulier, sans égard à son identité propre. Les commentaires suivants peuvent être vécus comme violents par les personnes ciblées.

Exemple de cis passing : « Tu as l'air d'une vraie femme/d'un vrai homme, je n'aurais jamais deviné que tu es trans! »

Exemple de straight passing: « Elle est bien trop féminine pour être lesbienne! On ne peut pas s'en douter. »

Police de genre

Terme utilisé pour parler des violences qui cherchent à ramener à l'intérieur des normes de genre et de sexualité les personnes qui ne s'y conforment pas. Effet direct de l'existence d'un système social hétérocissexiste.

Transmisogynie

Forme d'oppression à l'intersection de la transphobie et de la misogynie, telle que vécue par les femmes trans.

Autres termes relatifs aux réalités LGBTQ+

Dysphorie de genre

Regroupe les émotions et les sentiments négatifs (p. ex. : colère, dégoût, etc.) qu'une personne peut ressentir envers elle-même par rapport à son identité de genre ou son corps. La dysphorie de genre n'est pas nécessaire à l'identification trans ou non-binaire. Certaines personnes trans ou non-binaires ne ressentent pas de dysphorie de genre.

Euphorie de genre

Regroupe les émotions et les sentiments positifs (p. ex. : joie, fierté, etc.) qu'une personne trans ou non-binaire peut ressentir envers elle-même par rapport à son identité de genre ou son corps. Ce terme a été inventé par les communautés trans et non-binaires pour parler de leur transitivité de façon plus positive, étant donné la vision négative associée au terme de dysphorie de genre.

Fluidité de genre

S'identifier et exprimer son genre peut évoluer au fil du temps. La fluidité de genre permet de naviguer entre plusieurs identités ou expressions de genre.

Homoparentale/Transparentale

Famille dans laquelle au moins un des parents est homosexuel, bisexuel ou trans.

Personne alliée

Personne extérieure à une communauté qui est reconnue par les membres de cette dernière comme une défenseuse de leurs droits (p. ex. : une personne hétérosexuelle qui se sent touchée ou concernée par les réalités des communautés LGBTQ+ et qui se mobilise pour leur cause).

Une personne faisant partie des communautés LGBTQ+ peut aussi être considérée comme une alliée lorsque qu'elle se mobilise et soutient les personnes LGBTQ+ ayant une réalité différente de la sienne (p. ex. : une personne lesbienne alliée des communautés trans).

Transidentité

Concerne l'identité de genre des personnes trans. Ce terme ne fait pas l'unanimité dans les communautés trans car il met l'accent sur une hypothétique « identité trans » alors que l'auto-identification principale des personnes trans est envers un genre et non envers le fait d'être trans en soi.

Travestissement/Cross-dressing

Pratique de s'habiller d'une manière socialement associée à un autre genre.

RESS

OUR

CE

Annexe 2

S

Organismes et quelques-unes de leurs créations

PANCANADIEN

Interligne

- Site Web : <https://interligne.co/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, YouTube, Instagram
- Formations offertes : Réalités LGBTQ+, Création d'espaces sécuritaires, Comportements alliés, Le coming out, etc.
- Outils et services : Ligne d'écoute et de renseignements, Guide des ressources LGBTQ+, Foire aux questions, Alliances Genre et Identité Sexuelle (AGIS), Les violences dont vous êtes... etc.

Jeunes identités créatives

- Site Web : <https://jeunesidentitescreatives.com/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram
- Formations offertes : Lutter contre l'intimidation à caractère transphobe en milieu scolaire: une responsabilité collective
- Outils éducatifs : Bonjour Sam: sensibiliser les jeunes par le jeu (guide et vidéos)

PANQUÉBÉCOIS

Action Santé Travesti(e)s Transsexuel(le)s du Québec (ASSTEQ)

- Site Web : <http://www.astteq.org/fr/>
- Réseaux sociaux : Facebook
- Services : Soutien par les pairs, Travail de proximité, Formations

Aide aux Trans du Québec (ATQ)

- Site Web : <https://atq1980.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram, YouTube
- Outils et services : L'intimidation, un phénomène unique en son genre (guide), Ateliers et rencontres de groupe

Coalition des familles LGBT+

- Site Web : <https://familleslgbt.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram
- Outils et services : Nombreuses formations et ressources, La Vitrine, 20 idées pour des écoles ouvertes à la diversité sexuelle et de genre, Familles LGBT : Le guide

Tel-Jeunes

- Site Web : www.teljeunes.com
- Réseaux sociaux : Facebook, YouTube
- Outils et services : Informations, Soutien

GRAND MONTRÉAL

Action LGBTQ avec les ImmigrantEs et Réfugiés (Agir-Montréal)

- Site Web : <https://www.agirmontreal.org/fr/accueil>
- Réseaux sociaux : Facebook
- Outils et services : Soutien, Formation et Plaidoyer par et pour les personnes migrantes LGBTQ vivant à Montréal

Alterhéros

- Site Web : <https://alterheros.com/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, YouTube, Instagram
- Outils et services : Pose ta question, Projet Neuro/Diversités

L'Astérisik

- Site Web : www.lasterisk.com
- Réseaux sociaux : Facebook
- Services : Espace bienveillant non-commercial pour les jeunes 2SLGBTQIA+ qui abrite AlterHéros, Jeunesse Lambda et Projet 10, Programme Jeune Queer Youth

Centre communautaire LGBTQ+ de Montréal

- Site Web : www.ccglm.org
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram
- Services : Bibliothèque à livres ouverts

Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+

- Site Web : www.coalitionjeunesse.org
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram
- Outils et services : Pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance (guide et formation)

Ga'ava

- Réseaux sociaux : Facebook
- Outils et services : Comité aviseur LGBTQ de la communauté juive

GRIS-Montréal

- Site Web : <https://www.gris.ca/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, YouTube
- Outils et services : Démystification par le témoignage en milieu scolaire, La transphobie c'est pas mon genre (guide pédagogique)

Helem Montréal

- Site Web : <https://www.montrealhelem.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram, YouTube
- Outils et services : Réalités des communautés LGBTQ+ arabophones de Montréal

Jeunesse Lambda

- Site Web : www.jeunesselambda.org
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram
- Services : Soirées et discussions par et pour les jeunes LGBTQ+ de 14 à 25 ans

LGBTQ Youth Centre

- Site Web : www.lgbtq2centre.com
- Outils et services : Formations, Groupes d'entraide

PFLAG Canada - Centre de lutte contre l'oppression des genres

- Sites Web : <https://pflagcanada.ca/fr/> - <https://desluttgenres.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, YouTube, Instagram

Prima Danse

- Site Web : www.primadanse.com
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, YouTube
- Services : Intervention sociale par la danse sur les stéréotypes de genre, affirmation de soi

Projet 10 - Project 10

- Site Web : www.p10.qc.ca
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram, Twitter
- Services : Groupe de soutien, Formations

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue**

- Site Web : <https://www.coalitionat.qc.ca/>
- Réseaux sociaux : Facebook

BAS-SAINT-LAURENT**Mouvement d'aide et d'information sida (MAINS BSL)**

- Site Web : <http://www.mainsbsl.qc.ca/services>
- Réseaux sociaux : Facebook

CAPITALE NATIONALE**L'Accès - GRIS Québec**

- Site Web : <https://grisquebec.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, Discord

Alliance Arc-en-ciel de Québec

- Site Web : <https://arcencielquebec.ca/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, YouTube

Mouvement d'information et d'entraide dans la Lutte contre le VIH-Sida (MIELS Québec)

- Site Web : <https://miels.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram

CENTRE-DU-QUÉBEC

Bureau de lutte aux infections transmises sexuellement et par le sang (BLITSS)

- Site Web : <https://blitss.ca/accueil>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram, YouTube

GRIS Mauricie/Centre-du-Québec

- Site Web : <https://grismcdq.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, YouTube

CHAUDIÈRE-APPALACHES

GRIS Chaudière-Appalaches

- Site Web : <https://www.grischap.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook

CÔTE-NORD

Centre d'intervention le Rond-Point

- Site Web : <http://www.lerondpoint.ca/sante-sexuelle>
- Réseaux sociaux : Facebook, Google+, Blogue

ESTRIE

IRIS Estrie

- Site Web : <https://irisestrie.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook

TransEstrie

- Site Web : <https://transestrie.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram

GASPÉSIE/ILES DE LA MADELEINE

Association LGBT+ Baie-des-Chaleurs

- Site Web : <http://lgbt-bdc.net/>
- Réseaux sociaux : Facebook

LANAUDIÈRE

Le Néo

- Site Web : <https://le-neo.com/>
- Réseaux sociaux : Facebook

LAURENTIDES

Centre Sida Amitié - Groupe Allo

- Site Web : <https://www.centresidaamitie.com/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter

MAURICIE

GRIS Mauricie/Centre-du-Québec

- Site Web : <https://grismcdq.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, YouTube

MONTÉRÉGIE

Divers Gens

- Site Web : <https://www.diversgens.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram, TikTok

Émissaire

- Site Web : <http://emissaire.ca/>
- Réseaux sociaux : Facebook
- Services : Éducation et promotion en matière de santé sexuelle

Jeunes Adultes Gai(e)s (JAG)

- Site Web : <https://www.lejag.org/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram

OUTAOUAIS

Bureau régional d'Action Sida (BRAS)

- Site Web : <https://lebras.qc.ca/>
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter

Projet Jeunesse Idem

- Réseaux sociaux : Facebook, Instagram

Quelques suggestions de médias à explorer

À regarder:

- Histoires de coming out, sur Moi&Cie, animé par Debbie Lynch-White
- La diversité est dans le pré, sur YouTube, par Les 3 sex*
- Une famille d'un autre genre, sur Facebook Watch, par RTBF et Esprit Libre Production

À écouter:

- **2 fxfx le matin**, par Charles-Alexandre Morin et Jess Corneau. Votre podcast coquin et la seule radio-poubelle homosexuelle de gauche.
- **ToutEs ou pantoute**, par Alexandra Turgeon, Roxane L'Allier et Laurie LaFée Perron. Podcast québécois queer-féministe, indépendant et interrégional.
- **C'est quoi mon genre**, par June Pilote. Podcast tout en vulnérabilité qui aborde des enjeux en lien avec l'identité trans, l'orientation sexuelle, la santé mentale, etc.
- **Zone de GRIS**, par le GRIS Chaudière-Appalaches. Balado visant à sensibiliser et à informer la population sur les réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre.

À lire:

- **Hétéro, l'école?** Plaidoyer pour une éducation antioppressive à la sexualité, aux éditions du remue-ménage, par Garielle Richard
- **L'éducation non genrée: un enjeu féministe.** Guide de formation pour intervenant.es, par le Centre des femmes de Verdun et Élisabeth Routhier
- **Mieux nommer et mieux comprendre**, par le Conseil québécois LGBT
- **La transphobie c'est pas mon genre**, par le GRIS-Montréal et le Conseil québécois LGBT
- **Mesure d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et non-binaires.** Guide pour établissements d'enseignement, par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation
- **Le poids des mots: Pour un langage respectueux en matière de santé sexuelle, de consommation de substances, les ITSS et de sources de stigmatisation intersectionnelles**, par l'Association canadienne de santé publique

Bi

Blio

Dubuc, D. (2017). LGBTQI2SNBA+ Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle.

<http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf>

Ducet, V., Le Roy, V., & Le 2e Observatoire. (2012). La poupée de Timothée et le camion de Lison.

Guide d'observation des comportements des professionnel-le-s de la petites enfance envers les filles et les garçons. <https://www.2e-observatoire.com/downloads/livres/brochure14.pdf>

FEO & COPA. (2013). Bien-être @ l'école. Bien-être @ l'École.

<https://www.bienetrealecole.ca/a-propos>

Fondation émergence. (2019). Guide d'activités—17 mai.

<https://drive.google.com/drive/folders/1mHZX5av2-PNb-YxCjv6eLsGSMNrI0tEy>

Gouvernement de l'Alberta. (2016). Lignes directrices en matière de pratiques exemplaires: Créer des environnements d'apprentissage qui respectent les diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre.

<https://open.alberta.ca/publications/9781460126974>

Greenbaum, M. & Coalition des familles LGBT. (2019). Comment instaurer des politiques non discriminatoires et inclusives.

https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/CFH_MELS_Module_Non_Discriminatoires_FRA.pdf

GRIS-Montréal, Conseil québécois LGBT, Djamadar, M., & Fraile-Boudreault, A. (2020). La transphobie c'est pas mon genre.

https://www.gris.ca/app/uploads/2020/10/GRI2001_Guide-pedagogique_14.10.20.pdf

Institut national de santé publique du Québec. (2021). L'intimidation vécue par les jeunes de la diversité sexuelle ou de genre. INSPQ - Centre d'expertise et de référence en santé publique.

<https://www.inspq.qc.ca/intimidation/personnes-de-la-diversite-sexuelle-ou-de-genre/jeunes>

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2015). L'homophobie et la transphobie en contexte interculturel: Comprendre les réalités, agir sur les préjugés.

<https://www.csn.qc.ca/homo-trans-phobie-contexte-interculturel/>

Réseau réussite Montréal, Complice Persévérance scolaire Gaspésie-Les Îles, & Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. (2018). Persévérer dans l'égalité. Guide sur l'égalité filles-garçons et la persévérance scolaire. Édition montréalaise.

<https://www.researeussitemontreal.ca/perseverer-dans-legalite/>

Routhier, É. (2019). L'éducation non genrée: Un enjeu féministe. Guide de formation pour intervenant.es.

<https://rcentres.qc.ca/2019/03/04/education-non-genree-enjeu-feministe/>

Solidarité Femmes La Louvière. (2007). Manuel pour la formation des enseignant-e-s à une pédagogie non-sexiste.

<https://m.centre-hubertine-auclert.fr/outil/manuel-pour-la-formation-des-enseignant-e-s-a-une-pedagogie-non-sexiste>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. (2017). Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires: Guide pour les établissements d'enseignement. Centrale des syndicats du Québec.

https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/brochure_jeunes_trans_Web-2.pdf

Un autre genre d'éducation (No 6). (2019). Dans Kreatur. Arte.

<https://www.arte.tv/fr/videos/088128-002-A/kreatur-n-6/>





Inter_
ligne.
Parlons de
diversité sexuelle
et de genre