



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

# FOIRE AUX QUESTIONS DES ÉLÈVES, DES ENSEIGNANTS ET DES PARENTS/TUTEURS



## FOIRE AUX QUESTIONS POUR LES ÉLÈVES



### FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES LOIS ET POLITIQUES CONCERNANT LES DROITS DES PERSONNES LGBTQ AU NOUVEAU-BRUNSWICK



#### PARTIE 1 : QUESTIONS D'ÉLÈVES DU SECONDAIRE

- Q1.** 8  
À l'école, lorsque quelqu'un veut dire qu'il n'aime pas quelque chose, il dit « c'est pour les tapettes » ou « t'es gai ». J'ai demandé à mon prof pourquoi il n'intervenait pas et il m'a répondu que cela ne faisait de tort à personne et que je ne devrais pas en faire grand cas. Qu'est-ce que je peux faire?
- Q2.** 13  
Je suis trans et on me lance des injures comme « travelo ». Les élèves de ma classe ont même composé une chanson. J'ai demandé à ma prof d'intervenir, mais elle m'a répondu qu'ils ne disent rien d'offensant à moins qu'ils utilisent « fif » ou des termes racistes comme « paki ». Est-ce vrai?
- Q3.** 21  
Mon père transsexuel [femme-à-homme ou FTM] m'a donné naissance avant sa transition. Mon prof persiste à l'appeler ma mère et j'ai entendu des membres du personnel dire que je fais partie d'une famille de même sexe. C'est faux. Qu'est-ce que je peux faire?
- Q4.** 27  
Il y a des graffitis dans les toilettes des garçons comme « Akim fourre des culs » et « John est fif ». L'école ne devrait-elle pas tous les effacer?
- Q5.** 32  
Je viens d'une collectivité des Premières Nations qui n'accepte pas la diversité sexuelle, de sorte que j'ai eu beaucoup de difficulté à sortir du placard à l'école. Si les populations autochtones et inuites étaient si ouvertes aux personnes LGBTQ avant l'arrivée des Européens à Turtle Island, pourquoi certaines collectivités autochtones sont-elles si homophobes et intolérantes de la diversité?



**diversité =  
possibilité**

<b>Q6.</b>	33
J'ai deux mères. Ma mère non biologique m'a adopté. Mon prof sait que les deux sont légalement responsables, mais ne cesse de me demander laquelle est ma « vraie » mère. Est-ce approprié?	
<b>Q7.</b>	37
Quand un camarade de classe m'a interrogé sur mon orientation sexuelle, j'ai répondu que j'étais tapette et mon prof m'a puni. C'est sûrement injuste, non?	
<b>Q8.</b>	39
En passant devant le bureau de la directrice l'autre jour, j'ai entendu un parent dire qu'il était inapproprié d'avoir un « club de rencontres » à l'école et qu'il ne faudrait pas projeter certains films en classe. Je n'ai pas entendu la réponse de la directrice. Qu'est-ce qu'elle aurait dû dire?	
<b>Que puis-je faire?</b>	45

## ★ ★ PARTIE 2 : QUESTIONS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

<b>Q1.</b>	48
Faut-il que je sois spécialiste des identités et des expériences LGBTQ pour participer à l'éducation inclusive?	
<b>Q2.</b>	49
Comment puis-je me préparer pour intégrer les pratiques d'éducation inclusive dans ma classe?	
<b>Q3.</b>	50
Mon employeur m'appuiera-t-il lorsque j'aborderai l'importance des élèves, du personnel et des proches LGBTQ pour notre communauté scolaire?	

<b>Q4.</b>	55
Que dois-je dire à un parent/tuteur qui a des réserves au sujet de l'éducation inclusive?	
<b>Q5.</b>	58
Comment dois-je répondre aux occurrences d'homophobie, de biphobie ou de transphobie de la part de collègues?	
<b>Q6.</b>	60
Certains parents ont exprimé leur opposition à l'AGH de l'école et estiment qu'il est inapproprié de parler d'orientation sexuelle et d'identité de genre avec les élèves. Existe-t-il une politique sur laquelle je peux m'appuyer?	
<b>Q7.</b>	62
Une école peut-elle avoir un comité d'éducation inclusive?	



## PARTIE 3 : QUESTIONS DES PARENTS/TUTEURS

<b>Q1.</b>	66
À quoi l'éducation inclusive ressemblera-t-elle à l'école primaire?	
<b>Q2.</b>	67
Comment saurai-je si l'école que fréquente mon enfant est inclusive?	
<b>Q3.</b>	68
Pourquoi l'éducation inclusive est-elle importante?	
<b>Q4.</b>	70
Comment puis-je appuyer l'éducation inclusive à la maison?	
<b>Q5.</b>	72
Mon enfant est transgenre. Comment l'école l'appuiera-t-elle mon enfant?	



## PARTIE I : QUESTIONS D'ÉLÈVES DU SECONDAIRE



- Q1.** À l'école, lorsque quelqu'un veut dire qu'il n'aime pas quelque chose, il dit « c'est pour les tapettes » ou « t'es gai ». J'ai demandé à mon prof pourquoi il n'intervenait pas et il m'a répondu que cela ne faisait de tort à personne et que je ne devrais pas en faire grand cas. Qu'est-ce que je peux faire?
- Q2.** Je suis trans et on me lance des injures comme « travelo ». Les élèves de ma classe ont même composé une chanson. J'ai demandé à ma prof d'intervenir, mais elle m'a répondu qu'ils ne disent rien d'offensant à moins qu'ils utilisent « fif » ou des termes racistes comme « paki ». Est-ce vrai?
- Q3.** Mon père transsexuel [femme-à-homme ou FTM] m'a donné naissance avant sa transition. Mon prof persiste à l'appeler ma mère et j'ai entendu des membres du personnel dire que je fais partie d'une famille de même sexe. C'est faux. Qu'est-ce que je peux faire?
- Q4.** Il y a des graffitis dans les toilettes des garçons comme « Akim fourre des culs » et « John est fif ». L'école ne devrait-elle pas tous les effacer?
- Q5.** Je viens d'une collectivité des Premières Nations qui n'accepte pas la diversité sexuelle, de sorte que j'ai eu beaucoup de difficulté à sortir du placard à l'école. Si les populations autochtones et inuites étaient si ouvertes aux personnes LGBTQ avant l'arrivée des Européens à Turtle Island, pourquoi certaines collectivités autochtones sont-elles si homophobes et intolérantes de la diversité?
- Q6.** J'ai deux mères. Ma mère non biologique m'a adopté. Mon prof sait que les deux sont légalement responsables, mais ne cesse de me demander laquelle est ma « vraie » mère. Est-ce approprié?
- Q7.** Quand un camarade de classe m'a interrogé sur mon orientation sexuelle, j'ai répondu que j'étais *tapette* et mon prof m'a puni. C'est sûrement injuste, non?
- Q8.** En passant devant le bureau de la directrice l'autre jour, j'ai entendu un parent dire qu'il était inapproprié d'avoir un « club de rencontres » à l'école et qu'il ne faudrait pas projeter certains films en classe. Je n'ai pas entendu la réponse de la directrice. Qu'est-ce qu'elle aurait dû dire?

Qu'est-ce que je peux faire?



## LANGAGE ABUSIF OU OFFENSANT

Q:

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

R:

Ces énoncés causent beaucoup de tort, car ils utilisent des termes et des insultes liés à l'orientation sexuelle pour exprimer une opinion négative. Les écoles sont tenues de maintenir des milieux positifs pour tous et d'être vigilantes pour déceler tout ce qui peut les empêcher d'accomplir cette tâche. Consulter Ross c. Conseil scolaire du district no 15 du Nouveau-Brunswick, [1996] 1 S.C.R. 825 <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/1367/index.do>

**TU PEUX DIRE À TON OU TA PROF que le langage homophobe cause du tort, surtout aux jeunes lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, altersexuels (queer) ou qui se questionnent (LGBTQ), les jeunes qui sont perçus comme LGBTQ ainsi que ceux dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont LGBTQ.**

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

Les commentaires homophobes (comme « c'est tellement gai », « tapette » ou « gouine ») auxquels on ne prête pas attention menacent ce milieu sécuritaire et accueillant — non seulement pour les élèves LGBTQ, mais aussi pour ceux qui sont perçus comme LGBTQ ainsi que le personnel et les familles LGBTQ. Le fait de ne pas dénoncer ces commentaires discriminatoires compromet

la sécurité et le respect, et par conséquent, le milieu positif que la Politique 703 vise à établir.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

2. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :

5.4 Les élèves ont un sentiment d'appartenance et de lien interpersonnel, ils se sentent appuyés par le personnel scolaire et ils ont une relation positive avec au moins un adulte dans le système d'éducation.

**Il est inadmissible de ne pas prendre ta demande au sérieux et l'enseignante ou l'enseignant devrait intervenir.**

5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

« C'est pour les tapettes » ou « t'es gai » sont des exemples d'homophobie. Un milieu d'apprentissage sécuritaire et respectueux doit permettre aux élèves de se concentrer sur leurs études et de réaliser leur plein potentiel.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

3. La Politique 703 définit les comportements qui ne sont pas tolérés, notamment « la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle réelle ou perçue » (...) et « les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés ». Ces comportements « peuvent nuire au maintien d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail » et « une intervention (...) est appliquée systématiquement devant ces comportements ».

4. Selon le rapport d'Égale *Chaque classe dans chaque école* (2011), presque les deux tiers (64 %) des élèves LGBTQ et 61 % des élèves dont les parents sont LGBTQ affirment ne pas se sentir en sécurité à l'école. Le langage homophobe, biphobe et transphobe nuit à la création de lieux sécuritaires dans les milieux d'apprentissage.
5. *La Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick garantit l'égalité des droits et des chances et reconnaît « le principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction (...) de l'orientation sexuelle » (entre autres motifs). L'orientation sexuelle fait partie des motifs de discrimination interdits depuis 1992. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif interdit du sexe depuis 2010. (L'identité et l'expression de l'identité sexuelles ainsi que l'intersexualité seront examinées au moment de la révision de la *Loi sur les droits de la personne*.) Cela signifie qu'il est illégal de discriminer ou de harceler quiconque en se fondant sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle réelle ou perçue. Le droit de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement s'applique au milieu scolaire. Tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun constitue du harcèlement.

Les comportements ou commentaires discriminatoires peuvent empoisonner l'atmosphère non seulement pour la personne à qui ils s'adressent, mais aussi pour autrui. D'autres renseignements se trouvent à <http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/quest-ce-que-la-discrimination/atmosph%C3%A8re-empoisonn%C3%A9e>.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ de la province, lesquels sont en droit de s'attendre à profiter de milieux scolaires sécuritaires et respectueux.

La *Loi* complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

6. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :
- Article 1 : L'école doit être sécuritaire, accueillante, inclusive et valorisante pour tous les élèves.
- Article 2 : Les élèves et le personnel scolaire doivent être :
- a) à l'abri de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence;
  - b) traités justement, équitablement et avec dignité.
- L'énoncé de principe se trouve à : <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.
7. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie stipule que :
- Article 1 : Chaque école devrait inclure la prévention de l'homophobie dans son Code de vie.
- Article 2 : Les enseignantes et les enseignants doivent être sensibles au concept de l'homophobie et par conséquent devraient être en mesure d'aborder le sujet lors des discussions en salle de classe.
8. Il se peut que l'enseignante ou l'enseignant ne se rende pas compte que « c'est tellement gai » est une forme d'homophobie, mais l'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie stipule que :
- Article 4 : Le personnel scolaire devrait recevoir la formation afin d'être outillé pour bien intervenir en ce qui concerne l'homophobie.
- L'énoncé de principe se trouve à : <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf>.
9. En outre, l'énoncé de principe de l'AEFNB sur le harcèlement stipule que :
- Article 1 : Le harcèlement est toute action survenant de manière isolée ou persistante qui porte atteinte à la dignité ou la liberté de choix de la personne visée et que commet une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une telle action est importune ou non désirée.

On y ajoute que :

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

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

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

L'énoncé de principe se trouve à : [http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement\\_2012.pdf](http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement_2012.pdf).

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

Tolérer l'utilisation péjorative d'un mot comme « gai » ou « tapette » empêche les élèves LGBTQ et ceux et celles dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amies ou amis sont LGBTQ d'être pleinement eux-mêmes. L'école doit déployer tous les efforts possibles pour te fournir un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif, où tu sens que l'on t'accueille bien et t'accepte.

**Q2:** Je suis trans et on me lance des injures comme « travelo ». Les élèves de ma classe ont même composé une chanson. J'ai demandé à ma prof d'intervenir, mais elle m'a répondu qu'ils ne disent rien d'offensant à moins qu'ils utilisent « fif » ou des termes racistes comme « paki ». Est-ce vrai?

**R2:** Non, ça ne l'est pas. Les termes et la chanson visent manifestement à insulter et sont une cause de détresse. En t'insultant et en créant des chansons à ton sujet, tes camarades ciblent ton identité de genre en insinuant qu'elle est inférieure. Elle ne l'est pas et leur comportement constitue de l'intimidation.

1. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick reconnaît « le principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction (...) de l'orientation sexuelle » (entre autres motifs). L'orientation sexuelle fait partie des motifs de discrimination interdits depuis 1992. L'identité sexuelle et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif interdit du sexe depuis 2010. (L'identité et l'expression de l'identité sexuelles ainsi que l'intersexualité seront examinées au moment de la révision de la *Loi sur les droits de la personne*.) Cela signifie qu'il est illégal de discriminer ou de harceler quiconque en se fondant sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle réelle ou perçue. Ce droit de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement s'applique au milieu scolaire. Tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun constitue du harcèlement — par exemple, les « blagues » homophobes ou les allusions sur l'orientation ou l'identité sexuelle d'une personne.

Les comportements ou commentaires discriminatoires peuvent empoisonner l'atmosphère non seulement pour la personne à qui ils s'adressent, mais aussi pour autrui. D'autres renseignements se trouvent à <http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/quest-ce-que-la-discrimination/atmosph%C3%A8re-empoisonn%C3%A9e>.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ

de la province, lesquels sont en droit de s'attendre à des milieux scolaires sécuritaires et respectueux.

La Loi complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

2. La politique 703 définit les comportements qui ne sont pas tolérés, notamment « la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle réelle ou perçue » (...) et « les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés ». Ces comportements « peuvent nuire au maintien d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail » et « une intervention (...) est appliquée systématiquement devant ces comportements ».

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

3. Selon le rapport d'Égale *Chaque classe dans chaque école* (2011) :
  - plus des trois quarts des élèves trans (78 %) affirment ne pas se sentir en sécurité à l'école, d'une manière ou d'une autre;
  - 44 % des élèves trans déclarent qu'il est probable qu'ils s'absentent de l'école parce qu'ils ne se sentent pas en sécurité, et 15 % affirment s'être absentés plus de 10 jours parce qu'ils ne se sentaient pas en sécurité à l'école.

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

4. Il faut expliquer à l'enseignante ou l'enseignant que des termes comme « travelo » sont discriminatoires et abusifs. S'ils ne sont pas racistes ou homophobes, ils sont transphobes. Aucune forme de discrimination n'est plus acceptable qu'une autre. La Cour suprême du Canada a rejeté à l'unanimité ce genre de raisonnement dans l'affaire Saskatchewan Human Rights Commission c. William Whatcott. Voir <http://canlii.ca/t/fw8x4>.

5. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick* : plan d'action pour la croissance :

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

En n'intervenant pas, l'enseignante ou l'enseignant ne contribue pas à rehausser la compréhension et l'acceptation, ne te fournit pas de soutien proactif ni de traitement équitable.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publications/comm/LInclusion.pdf>.

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





Le milieu sécuritaire et respectueux est compromis lorsque le harcèlement persiste. Les remarques et la chanson de tes camarades sont discriminatoires et l'enseignante ou l'enseignant devrait intervenir.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

7. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :

- 5.1 Le véritable civisme et la civilité sont donnés en exemple et encouragés dans toute la communauté scolaire. Chaque personne est valorisée et traitée avec respect.
- 5.2 Dans le système d'éducation publique, le personnel scolaire et les élèves ont le droit de travailler et d'apprendre dans un milieu sécuritaire, ordonné, productif, respectueux et libre de harcèlement.
- 5.4 Les élèves ont un sentiment d'appartenance et de lien interpersonnel, ils se sentent appuyés par le personnel scolaire et ils ont une relation positive avec au moins un adulte dans le système d'éducation.
- 5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

Dans le cas présent, aucun des objectifs n'est respecté — ni par tes camarades ni par l'inaction de l'enseignante ou l'enseignant. Il faut s'attaquer aux deux.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

8. Partie II de la politique 703 : Comportements inappropriés et inconduite

L'inconduite grave inclut l'intimidation, la cyberintimidation, la violence, la propagande haineuse, le harcèlement et les menaces (entre autres choses). Les comportements inacceptables incluent (entre autres) « les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés ». Les insultes constituent de l'intimidation, forme de harcèlement, et elles nuisent à un milieu d'apprentissage positif pour toi et pour autrui.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

9. La *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick stipule que :

14(1)

L'élève a l'obligation :

[...]

- (e) de contribuer au maintien d'un environnement sécuritaire et positif favorisant l'apprentissage;
- (g) de respecter les droits des autres;
- (h) de se conformer aux politiques de l'école.

27 (1)

Les obligations d'un enseignant employé dans une école comprennent ce qui suit :

- mettre en œuvre le plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail;
- servir d'exemple et encourager chaque élève à être honnête, juste, compréhensif et respectueux envers toutes les personnes;
- être attentif à la santé et au bien-être de chaque élève.

Le comportement de tes camarades est irrespectueux et nuit à la sécurité de ton milieu d'apprentissage. L'enseignante ou

l'enseignant ne sert pas d'exemple et n'encourage pas le respect de toutes les personnes, ce qui enfreint la *Loi sur l'éducation*.

La *Loi* complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

10. La Politique 322 — Inclusion scolaire — stipule que :

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

Le respect de la diversité des élèves et du personnel scolaire quant à leur race, couleur, croyance, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité, état matrimonial, orientation ou identité sexuelle réelle ou perçue, sexe, condition sociale ou convictions ou activités politiques.

Le respect veut dire contribuer à cultiver l'acceptation en cas de harcèlement.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/322F.pdf>.

11. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :

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

(6b)

a) à l'abri de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence;

b) traités justement, équitablement et avec dignité.

L'énoncé de principe se trouve à : <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.

12. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie stipule que :

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

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

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

L'énoncé de principe se trouve à : <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf>.

13. En outre, l'énoncé de principe de l'AEFNB sur le harcèlement stipule que :

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

On y ajoute que :

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

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

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

L'énoncé de principe se trouve à : [http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement\\_2012.pdf](http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement_2012.pdf).

La transphobie et l'homophobie sont des formes d'oppression qui affectent les communautés LGBTQ. L'enseignante ou l'enseignant ne s'efforce pas d'éliminer la transphobie et ne prend aucune mesure (dans le cas présent) pour rendre l'école plus sécuritaire pour toi. Il devrait confronter tes camarades et devenir un exemple de respect et d'acceptation en prenant ta défense. Silence = complicité, et en se taisant, il envoie à la classe au complet le message que le harcèlement est acceptable.

14. En vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU, l'éducation doit « favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques dans toute la mesure de leurs potentialités » (article 29). Aller à <http://www.unicef.org/crc>. Tolérer l'utilisation péjorative d'un mot comme « travelo » empêche les élèves LGBTQ et ceux dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont LGBTQ d'être pleinement eux-mêmes. Ton école doit déployer tous les efforts possibles pour te fournir un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif où tu sens que l'on t'accueille bien et t'accepte.
15. La transphobie, le racisme et l'homophobie sont tous liés. Il existe une variété d'identités qui correspondent notamment à la race, la classe sociale, les aptitudes physiques et mentales, la religion ainsi que l'orientation et l'identité sexuelles. Ces diverses identités ne sont pas indépendantes les unes des autres et ensemble, elles ont une incidence sur la vie et les expériences de discrimination de la personne. Cela s'appelle « intersectionnalité ».

Q3:

*Mon père transsexuel [femme-vers-homme ou FTM] m'a donné naissance avant sa transition. Mon prof persiste à l'appeler ma mère et j'ai entendu des membres du personnel dire que je fais partie d'une famille de même sexe. C'est faux. Qu'est-ce que je peux faire?*

R3:

Il est très difficile d'aimer l'école si on ne se sent pas respecté, qu'on ne voit pas de représentations ou qu'on n'entend pas parler de familles qui ressemblent à la sienne.

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

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

**CONSULTE UN PARENT ou quelqu'un en qui tu as confiance pour t'aider à aborder la question avec l'enseignante ou l'enseignant. Ce sera à toi de décider de lui dire que son langage est offensant et irrespectueux parce qu'il ne reconnaît pas ta famille.**

Pour contrer la transphobie, les écoles peuvent garnir la bibliothèque d'ouvrages qui incluent des personnes trans, placer des affiches qui montrent des personnes trans, annoncer des sites Web qui soutiennent les personnes trans et y donner accès, comme [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca), site Web national d'Égale pour des écoles sécuritaires et une éducation inclusive..



2. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :

- 5.1 Le véritable civisme et la civilité sont donnés en exemple et encouragés dans toute la communauté.
- 5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous..

L'enseignante ou l'enseignant ne traite pas ton père avec respect et exerce de la discrimination en continuant de l'appeler ta mère.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

3. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick garantit l'égalité des droits et des chances et reconnaît « le principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction (...) de l'orientation sexuelle » (entre autres motifs). L'orientation sexuelle fait partie des motifs de discrimination interdits depuis 1992. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif interdit du sexe depuis 2010. (L'identité et l'expression de l'identité sexuelles ainsi que l'intersexualité seront examinées au moment de la révision de la *Loi sur les droits de la personne*.) Cela signifie qu'il est illégal de discriminer ou de harceler quiconque en se fondant sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre réelle ou perçue. Ce droit de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement s'applique au milieu scolaire. Tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun constitue du harcèlement.

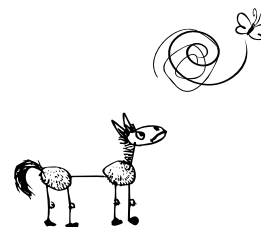
Les comportements ou commentaires discriminatoires peuvent empoisonner l'atmosphère non seulement pour la personne à qui ils s'adressent, mais aussi pour autrui.

D'autres renseignements se trouvent à <http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/quest-ce-que-la-discrimination/atmosph%C3%A8re-empoisonn%C3%A9e>.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ de la province, lesquels sont en droit de s'attendre à des milieux scolaires sécuritaires et respectueux.

La *Loi* complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

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



5. La *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick stipule que :

27 (1)

Les obligations d'un enseignant employé dans une école comprennent ce qui suit :

- mettre en œuvre le plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail;
- servir d'exemple et encourager chaque élève à être honnête, juste, compréhensif et respectueux envers toutes les personnes;
- être attentif à la santé et au bien-être de chaque élève.

28(2)

Les obligations du directeur d'une école comprennent ce qui suit :

- s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif et efficace propice à l'apprentissage;
- encourager et aider au perfectionnement professionnel des enseignants et autre personnel scolaire de l'école.

Le comportement de l'enseignante ou l'enseignant enfreint la *Loi sur l'éducation* et le directeur est tenu de prendre des mesures visant à établir un milieu d'apprentissage positif.

La *Loi* complète se trouve à : <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

6. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :

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

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

- a) à l'abri de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence;
- b) traités justement, équitablement et avec dignité.

Article 4 : L'école et le système scolaire doivent adopter des politiques de lutte contre l'intimidation sous toutes

ses formes tels que l'homophobie, la violence, le harcèlement, la discrimination, etc.

L'énoncé de principe se trouve à : <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.

7. En outre, l'énoncé de principe de l'AEFNB sur le harcèlement stipule que :

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

On y ajoute que :

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

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

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

L'énoncé de principe se trouve à : [http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement\\_2012.pdf](http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement_2012.pdf).

Le comportement de l'enseignante ou l'enseignant contrevient à ces énoncés de principe. Le personnel qui ne confronte pas. Les membres du personnel qui ne s'opposent pas à ces comportements sont complices et compromettent le milieu d'apprentissage sécuritaire et positif.

8. La politique de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) sur l'antihomophobie et l'antihétérosexisme inclut un milieu de travail et d'apprentissage « sûr, accueillant, inclusif et positif pour les personnes de toutes les orientations sexuelles et identités de genre ». Les parents/tuteurs font partie de la communauté scolaire et il importe que leurs droits ainsi que ceux des élèves soient respectés.

La FCE estime que :

- 1.2.3. les élèves et le personnel BBGLT ainsi que les familles homoparentales ont :
- le droit de vivre sans subir de harcèlement, de discrimination et de violence;
  - le droit d'être traités avec justice, équité et dignité;
  - le droit à l'auto-identification et à la liberté d'expression;
  - le droit d'être intégrés au groupe et d'être représentés et soutenus dans leur différence d'une manière positive et respectueuse;
  - le droit à des moyens de recours lorsqu'ils sont victimes de harcèlement, de discrimination et de violence (sans qu'ils aient à craindre les représailles);
  - le droit de voir leur culture et leur communauté soutenues et valorisées (2004, 2010).

Informe l'enseignant ou l'enseignante qu'il ou elle peut consulter la politique en ligne à : <http://www.ctf-fce.ca/fr/Pages/Handbook/Principes-directeurs/Principes-directeurs-Section5-1.aspx>.

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

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

L'enseignante ou l'enseignant manque de respect.

**Q4:** Il y a des graffitis dans les toilettes des garçons comme « Akim fourre des culs » et « John est fif ». L'école ne devrait-elle pas tous les effacer?

**R4:** Oui, l'école devrait tous les effacer immédiatement pour indiquer clairement que ce genre de langage (sans mentionner le vandalisme) n'est pas toléré.

Toutes les formes de harcèlement, y compris les graffitis, ont une incidence défavorable sur le climat scolaire et constituent une forme d'intimidation.

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance définit l'intimidation comme suit :

L'intimidation est un problème relationnel où il y a un déséquilibre de pouvoirs, réel ou perçu, ayant une incidence néfaste sur les relations interpersonnelles.

Elle se manifeste par un acte, généralement répété, envers une personne ou un groupe de personnes, qui vise à faire du tort ou qui est reconnu comme étant nuisible.

Elle comprend aussi le comportement des personnes qui appuient ou encouragent les gestes intimidants. L'intimidation peut prendre de nombreuses formes.

Elle peut être physique, verbale, non verbale, sociale, écrites ou par voie électronique (cyberintimidation).

1. La politique 703 définit l'intimidation à la section Inconduite grave et les comportements qui ne sont pas tolérés, comme :

- la discrimination fondée sur l'identité de genre réelle ou perçue;
- les paroles ou les gestes irrespectueux ou inappropriés;
- les dommages intentionnels aux biens.

Ces comportements « peuvent nuire au maintien d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail » et « une intervention (...) est appliquée systématiquement devant ces comportements ».

2. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick reconnaît « le principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction (...) de l'orientation sexuelle » (entre autres motifs). L'orientation sexuelle fait partie des motifs de discrimination interdits depuis 1992. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif interdit du sexe depuis 2010. (L'identité et l'expression de l'identité sexuelles ainsi que l'intersexualité seront examinées au moment de la révision de la *Loi sur les droits de la personne*.) Cela signifie qu'il est illégal de discriminer ou de harceler quiconque en se fondant sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre réelle ou perçue. Ce droit de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement s'applique au milieu scolaire. Tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun constitue du harcèlement, par exemple les « blagues » homophobes et les allusions sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne.

Les comportements ou commentaires discriminatoires peuvent empoisonner l'atmosphère non seulement pour la personne à qui ils s'adressent, mais aussi pour autrui. D'autres renseignements se trouvent à <http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/quest-ce-que-la-discrimination/atmosph%C3%A8re-empoisonn%C3%A9e>.

Dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, l'inclusion signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ de la province sont protégés et qu'ils sont en droit de s'attendre à des milieux scolaires sécuritaires et respectueux.

La *Loi* complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.



**Lorsque les élèves ne se sentent pas en sécurité à l'école, leurs études risquent d'en souffrir.**

3. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick : plan d'action pour la croissance* :

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

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publications/comm/LInclusion.pdf>

4. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :

- 5.2 Dans le système d'éducation publique, le personnel scolaire et les élèves ont le droit de travailler et d'apprendre dans un milieu sécuritaire, ordonné, productif, respectueux et libre de harcèlement.
- 5.4 Les élèves ont un sentiment d'appartenance et de lien interpersonnel, ils se sentent appuyés par le personnel scolaire et ils ont une relation positive avec au moins un adulte dans le système d'éducation.
- 5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

5. La *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick stipule que :

28(2)

Les obligations du directeur d'une école comprennent ce qui suit :

- s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif et efficace propice à l'apprentissage.

Les graffiti discriminatoires compromettent un milieu sécuritaire et positif, et il faut les enlever immédiatement.

La *Loi* complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

6. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur le harcèlement stipule que :

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

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

- a) à l'abri de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence;
- b) traités justement, équitablement et avec dignité.

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

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

L'énoncé de principe se trouve à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.

7. On y ajoute que :

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

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

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

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

L'énoncé de principe se trouve à [http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement\\_2012.pdf](http://www.aefnb.ca/sites/default/files/Harcelement_2012.pdf).

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

La tolérance d'un vandalisme aussi visible empêche les élèves LGBTQ et ceux dont les parents, d'autres membres de la famille ou des amis sont LGBTQ d'être pleinement eux-mêmes. Par ailleurs, l'article 19 indique qu'il faut prendre adéquatement soin des enfants et des jeunes, et les protéger contre l'abus. Ton école devrait prendre les mesures nécessaires pour te fournir un milieu d'apprentissage sécuritaire et inclusif, où tu sens que l'on t'accueille bien et t'accepte.



À la vue de graffiti homophobes, nombre d'élèves peuvent éprouver un sentiment d'insécurité – quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.



R5:

Q5:

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

Lorsque les peuples autochtones sont colonisés, ils sont obligés d'adopter les valeurs, les croyances et la culture des sociétés dominantes, de sorte que leurs systèmes sociaux traditionnels sont opprimés et dévalorisés. Les peuples autochtones du Canada interagissent avec les Euro-Canadiens depuis plusieurs siècles, et la plupart des modes de vie traditionnels ont disparu ou sont devenus stagnants. Dans les années 1700 et 1800, l'homophobie et le racisme ont été imposés aux peuples autochtones par divers groupes religieux et les sociétés dominantes. Cependant, les racines historiques, les traditions et les valeurs autochtones prouvent que les personnes bispirituelles doivent être respectées et ont leur juste place dans les familles et les collectivités d'aujourd'hui. En outre, les lois provinciales et nationales sur les droits de la personne protègent tout le monde (à l'intérieur et à l'extérieur des réserves) contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (et l'identité de genre dans certains cas).

R6:

Q6:

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

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

1. Si ton parent non biologique t'a adopté, l'école a l'obligation légale de le traiter exactement comme elle traite un parent biologique. Cela inclut s'abstenir de demander si elle est une « vraie » parent.

Le 28 juillet 2004, la Commission du Travail et de l'Emploi du Nouveau-Brunswick a statué que les conjoints de même sexe peuvent adopter les enfants l'un de l'autre et être désignés l'un des parents sur les actes de naissance dans la province. La Commission a statué que l'enregistrement des naissances et l'adoption sont des services publics qui doivent respecter la Loi sur les droits de la personne, laquelle interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'état matrimonial.

2. Si ton parent non biologique a une responsabilité parentale à ton égard, l'école a l'obligation légale de la traiter exactement comme elle traite un beau-parent. Cela implique de s'abstenir de demander si elle est une « vraie » parent.
3. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick garantit l'égalité des droits et des chances et reconnaît « le principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction (...) de l'orientation sexuelle » (entre autres motifs). L'orientation sexuelle fait partie des motifs de discrimination interdits depuis 1992. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif interdit du sexe depuis 2010. (L'identité et l'expression de l'identité sexuelles ainsi que l'intersexualité seront examinées au moment de la révision de la *Loi sur les droits de la personne*.) Cela signifie qu'il est illégal de discriminer ou de harceler quiconque en se fondant sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre réelle ou perçue. Ce droit de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement s'applique au milieu scolaire. Tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir

qu'il est importun constitue du harcèlement — par exemple, les « blagues » homophobes ou les allusions au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne.

Les comportements ou commentaires discriminatoires peuvent empoisonner l'atmosphère non seulement pour la personne à qui ils s'adressent, mais aussi pour autrui. D'autres renseignements se trouvent à <http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/quest-ce-que-la-discrimination/atmosph%C3%A8re-empoisonn%C3%A9e>.

Dans la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, l'inclusion signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ sont protégés dans la province et qu'ils sont en droit de s'attendre à apprendre et vivre dans des milieux scolaires sûrs et respectueux.

La Loi complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

4. Certaines commissions des droits de la personne ont publié des documents où l'on reconnaît l'incidence de l'intersectionnalité sur les familles LGBTQ. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, « il arrive souvent que les familles constituées de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgendéristes ne soient pas reconnues comme des familles valides et soient donc invisibles aux autres... À cause de la discrimination, de l'homophobie et de la transphobie, ces personnes peuvent avoir de la difficulté à discuter ouvertement de leur famille et à demander les services ou les accommodements appropriés. Les membres de ces familles peuvent se retrouver victimes de harcèlement, de mauvais traitements ou d'ostracisme. » Autres renseignements à <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-la-discrimination-au-motif-de-l'état-familial>.
5. Informe l'enseignante ou l'enseignant qu'une telle croyance s'appuie sur le stéréotype selon lequel toutes les familles sont dirigées par un homme et une femme, et que les autres structures familiales sont malheureusement souvent considérées comme étranges ou inférieures. Cela constitue un exemple d'hétérosexisme. Selon l'Institut Vanier de la famille,

[traduction] « moins de la moitié des familles canadiennes se composent d'un couple marié hétérosexuel ayant un ou plusieurs enfants ». Aller à <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-la-discrimination-au-motif-de-l%C3%A9tat-familial>.

6. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :
  - 5.2 Dans le système d'éducation publique, le personnel scolaire et les élèves ont le droit de travailler et d'apprendre dans un milieu sécuritaire, ordonné, productif, respectueux et libre de harcèlement.
  - 5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

7. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :
 

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

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

  - a) à l'abri de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence;
  - b) traités justement, équitablement et avec dignité.
8. Conformément à l'article 12 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, tu as droit au respect de ta vie privée et de ta vie familiale. Aller à <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>. L'article 16 de la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU confirme ce droit.
 

<http://www.unicef.org/french/crc/>

9. La politique contre l'homophobie et l'hétérosexisme de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants inclut une vision globale d'un milieu de travail et d'apprentissage qui favorise l'intégration des programmes d'études et qui est « sûr, accueillant et inclusif pour les personnes de toutes les orientations sexuelles et identités de genre ». Aller à <http://www.ctf-fce.ca/Documents/BGLTTPolices-French.pdf>. Les parents/tuteurs font partie de la communauté scolaire et il importe que leurs droits et ceux des élèves soient respectés. Informe l'enseignante ou l'enseignant que la politique se trouve en ligne à [www.ctf-fce.ca](http://www.ctf-fce.ca).

La FCE estime que :

- 1.2.3. les élèves et le personnel BBGLT ainsi que les familles homoparentales ont :
- le droit de vivre sans subir de harcèlement, de discrimination et de violence;
  - le droit d'être traités avec justice, équité et dignité;
  - le droit à l'auto-identification et à la liberté d'expression;
  - le droit d'être intégrés au groupe et d'être représentés et soutenus dans leur différence d'une manière positive et respectueuse;
  - le droit à des moyens de recours lorsqu'ils sont victimes de harcèlement, de discrimination et de violence (sans qu'ils aient à craindre les représailles);
  - le droit de voir leur culture et leur communauté soutenues et valorisées (2004, 2010).

Informe l'enseignant ou l'enseignante qu'il ou elle peut consulter la politique en ligne à <http://www.ctf-fce.ca/fr/Pages/Handbook/Principes-directeurs/Principes-directeurs-Section5-1.aspx>.

**OUI, C'EST INJUSTE.** Tu as le droit de définir ton orientation sexuelle comme bon te semble, ce qui inclut ne rien dire.

Q7:

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

R7:

1. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick : plan d'action pour la croissance* :
  - 6.2 Les élèves gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuels (GLBT) représentent un segment de la population d'élèves qui se heurtent, par tradition, à des problèmes d'équité, dont le

Demande à l'enseignante ou l'enseignant de vérifier la définition du mot « tapette » à la section *Termes et concepts* de la présente trousse.



harcèlement, l'intimidation physique et psychologique et même l'agression physique à l'occasion. Le MÉDPE, les districts et les écoles doivent veiller à ce que des politiques et pratiques soient en place pour rehausser la compréhension à l'égard de ces élèves ainsi que leur acceptation, et leur fournir un soutien proactif de même qu'un traitement équitable dans les écoles du Nouveau-Brunswick.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publications/comm/LInclusion.pdf>.

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

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/ff/703F.pdf>.

3. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :

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

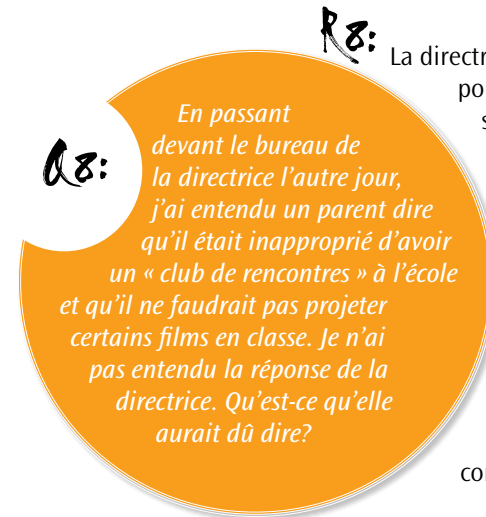
- c) capables de s'auto-identifier et de s'exprimer librement.

L'énoncé de principe se trouve à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.

4. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie stipule que :

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

L'énoncé de principe se trouve à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf>.



**LA DIRECTRICE AURAIT DÛ profiter de l'occasion pour dissiper les malentendus sur les alliances gaies-hétéros (AGH) et indiquer que « l'AGH n'est pas un club de rencontres ». Le ministère de l'éducation et du Développement de la petite enfance appuie la diversité des communautés scolaires du Nouveau-Brunswick, où la diversité inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans toutes les écoles primaires et secondaires.**

- R8:** La directrice aurait dû profiter de l'occasion pour remettre les pendules à l'heure au sujet des alliances gaies-hétéros (AGH) et indiquer qu'il ne s'agit pas de « clubs de rencontres ». L'AGH est un groupe étudiant inclusif qui s'intéresse aux réalités LGBTQ et qui offre du soutien aux élèves LGBTQ, aux alliés et aux jeunes dont les parents ou d'autres membres de la famille sont LGBTQ. On trouve d'autres définitions complètes à la section Termes et concepts dans la présente trousse.

En ce qui concerne le film, la directrice aurait dû informer le parent que les programmes d'études inclusifs sont essentiels à la réussite scolaire : « Les élèves doivent se sentir motivés

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



et responsabilisés dans leur apprentissage par les personnes qui leur enseignent et par leur milieu d'apprentissage. » Pour de plus amples informations, aller à <http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/inclusiveguide.pdf>.

1. La Politique 322 — *Inclusion scolaire* — stipule que :
  - 5.1 L'inclusion scolaire dans les écoles publiques présente les caractéristiques suivantes :
 

Le respect de la diversité des élèves et du personnel scolaire quant à leur race, couleur, croyance, origine nationale, ascendance, lieu d'origine,

Des définitions plus étoffées se trouvent à la section *Termes et concepts* du présent document ainsi que sur *MonAGH.ca*, site Web national d'Égale des écoles sécuritaires et l'éducation inclusive.



âge, incapacité, état matrimonial, orientation ou identité sexuelle réelle ou perçue, sexe, condition sociale ou convictions ou activités politiques.

La projection de films qui décrivent les réalités LGBTQ et qui appuient les AGH font partie d'un engagement envers l'éducation inclusive qui favorise la création de milieux d'apprentissage sécuritaires et respectueux.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/ff/322F.pdf>.

2. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick : plan d'action pour la croissance* :

- 6.2 Les élèves gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuels (GLBT) représentent un segment de la population d'élèves qui se heurtent, par tradition, à des problèmes d'équité, dont le harcèlement, l'intimidation



Les milieux d'apprentissage qui n'incluent pas les réalités LGBTQ dans les programmes d'études ne sont pas accueillants pour les élèves LGBTQ, les alliés et les jeunes dont les parents/tuteurs ou d'autres membres de leur famille sont LGBTQ.



physique et psychologique et même l'agression physique à l'occasion. Le MÉDPE, les districts et les écoles doivent veiller à ce que des politiques et pratiques soient en place pour rehausser la compréhension à l'égard de ces élèves ainsi que leur acceptation, et leur fournir un soutien proactif de même qu'un traitement équitable dans les écoles du Nouveau-Brunswick.

L'AGH peut aider dans tous ces aspects.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publications/comm/LInclusion.pdf>.

3. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick : plan d'action pour la croissance* :
  - 6.1.3 Le Ministère, grâce au travail du comité consultatif provincial sur les programmes d'études, devrait consolider et promouvoir la diversité comme un atout dans toutes les écoles. Ces mesures devraient être énoncées dans les programmes d'études et il faudrait fournir des ressources y compris des livres et d'autres types de matériel dans les bibliothèques et les salles de classe qui représentent un vaste éventail de cultures, de familles, d'orientations sexuelles et de personnes ayant une déficience physique ou intellectuelle. Le renforcement des partenariats avec les familles, les associations culturelles et les organismes communautaires devrait être prioritaire.

Les films font partie des programmes d'études et peuvent servir à mieux faire connaître la diversité.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publications/comm/LInclusion.pdf>.

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

L'AGH peut contribuer à créer un milieu plus sûr et plus respectueux, et à accroître le soutien de la diversité.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

5. Selon le rapport d'Égale *Chaque classe dans chaque école* (2011), les élèves qui fréquentent des écoles qui possèdent une AGH sont nettement plus susceptibles de convenir que les communautés scolaires dotées d'AGH appuient les personnes LGBTQ, d'être ouverts avec une partie ou la totalité de leurs pairs au sujet de leur orientation sexuelle ou identité de genre, et de constater que le climat scolaire devient moins homophobe.

La directrice aurait dû expliquer les avantages de l'AGH et corriger l'idée fautive d'une personne qui est parent ou tutrice selon laquelle il s'agit d'un club de rencontres.

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

6. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :

- 5.4 Les élèves ont un sentiment d'appartenance et de lien interpersonnel, ils se sentent appuyés par le personnel scolaire et ils ont une relation positive avec au moins un adulte dans le système d'éducation.

L'AGH contribue à accroître le sentiment d'appartenance des élèves LGBTQ.

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

La directrice aurait dû dire au parent/tuteur que les AGH favorisent la promotion d'un milieu d'apprentissage et de travail positif, et qu'elles s'inscrivent dans leur mandat de mise en place d'un plan de milieu d'apprentissage et de travail, en vertu de la Politique 703.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703F.pdf>.

7. La *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick stipule que : 28(2)

Les obligations du directeur d'une école comprennent ce qui suit :

- s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif et efficace propice à l'apprentissage;

- encourager et aider au perfectionnement professionnel des enseignants et autre personnel scolaire de l'école.

L'AGH peut favoriser la création et le maintien d'un milieu d'apprentissage positif et solidaire.

La Loi complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/showfulldoc/cs/E-1.12/20140410>.

<http://laws.gnb.ca/fr/showdoc/cs/E-1.12/20140410>

8. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :
- Article 1 : L'école doit être sécuritaire, accueillante, inclusive et valorisante pour tous les élèves.
- Article 3 : L'école doit préparer le jeune à vivre dans une société ouverte, pluraliste et démocratique.
- Article 6 : Les programmes d'études doivent tenir compte de référents historiques et culturels permettant de refléter convenablement les réalisations et les contributions des personnes appartenant à une minorité sexuelle.
- L'énoncé de principe se trouve à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.

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



## QUE PUIS-JE FAIRE?

### PARLE À D'AUTRES

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

### TIENS UN DOSSIER

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

### AFFIRME-TOI

Si tu le peux, informe l'agresseur que le harcèlement t'indispose et que son comportement doit cesser.

### OBTIENS DE L'AIDE

Contacte un adulte en qui tu as confiance à l'école ou la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour obtenir de l'information sur le dépôt d'une plainte pour discrimination : (sans frais) 1 888 471-2233; ATS: 453-2911. Des renseignements sur la façon de déposer une plainte se trouvent à <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/05-f.asp>. Tu peux aussi téléphoner à Jeunesse, J'écoute SANS FRAIS au 1 800 668-6868 ou te rendre sur son site Web à [www.jeunessejecoute.ca](http://www.jeunessejecoute.ca).

### DÉPOSE UNE PLAINTE

Si la situation est trop grave pour la gérer toi-même, tu peux\* porter plainte auprès de la direction de l'école, du district scolaire, du Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

### RENSEIGNEMENTS ET SOUTIEN...

Consulte le site national d'Égale des écoles sécuritaires et inclusives, [MonAGH.ca](http://MonAGH.ca), ou contacte Égale au 1 888 204-7777 (sans frais) ou à [monagh@egale.ca](mailto:monagh@egale.ca).

\* « Que puis-je faire » est adapté de *Know Your Rights and Responsibilities* [Connais tes droits et responsabilités], du Conseil scolaire du district de Toronto.



## PARTIE 2 : QUESTIONS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS



- Q1.** Faut-il que je sois spécialiste des identités et des expériences LGBTQ pour participer à l'éducation inclusive?
- Q2.** Comment puis-je me préparer pour intégrer les pratiques d'éducation inclusive dans ma classe?
- Q3.** Mon employeur m'appuiera-t-il lorsque j'aborderai l'importance des élèves, du personnel et des proches LGBTQ pour notre communauté scolaire?
- Q4.** Que dois-je dire à un parent/tuteur qui a des réserves au sujet de l'éducation inclusive?
- Q5.** Comment dois-je répondre aux occurrences d'homophobie, de biphobie ou de transphobie de la part de collègues?
- Q6.** Certains parents ont exprimé leur opposition à l'AGH de l'école et estiment qu'il est inapproprié de parler d'orientation sexuelle et d'identité de genre avec les élèves. Existe-t-il une politique sur laquelle je peux m'appuyer?
- Q7.** Une école peut-elle avoir un comité d'éducation inclusive?



Q1:

*Faut-il que je sois spécialiste des identités et des expériences LGBTQ pour participer à l'éducation inclusive?*

R1: 1. Non, ce n'est pas nécessaire. L'éducation inclusive exige une certaine connaissance et une volonté d'inclure les vécus et les réalités des personnes LGBTQ dans le programme d'études et d'aborder les questions de genre et de diversité sexuelle. Comme toutes les matières, plus vous en saurez sur la question et plus vous vous sentirez à l'aise, plus vous prendrez conscience de ce phénomène, et plus vous entreprendrez des actions concrètes, plus profondes seront alors votre analyse et vos discussions. Il est important que vous pensiez à renforcer votre capacité de dispenser une éducation inclusive dans le cadre de votre perfectionnement professionnel continu.

2. Lorsque vous mettez en place un milieu inclusif dans votre salle de classe, cela incite les élèves à exprimer leurs points de vue durant les cours.

Q2:

*Comment puis-je me préparer pour intégrer les pratiques d'éducation inclusive dans ma classe?*

R2: 1. Comme tout programme d'études intégré, plus vous en saurez sur la matière, plus votre enseignement sera pertinent et intéressant. La lecture du présent document est un excellent point de départ, et n'hésitez pas à explorer les divers sites Web et les ressources à partir desquels nous avons recueilli du matériel.

2. Consulter la section *Politiques et ressources LGBTQ du Nouveau-Brunswick* pour savoir quels sont les organismes de votre région que vous pourriez contacter pour obtenir de l'information pertinente et avoir accès à des ressources qui vous seront utiles.
3. Former un groupe de discussion avec des collègues ou un comité de l'éducation inclusive pour partager des idées, trouver de nouvelles ressources et découvrir comment elles peuvent servir à sensibiliser les élèves.
4. La reconnaissance de vos privilèges comme personne cisgenre ou hétérosexuelle est un élément crucial de l'éducation inclusive. Prenez le temps de réfléchir sur la façon dont ces privilèges se manifestent dans votre propre vie et comment les aborder, les mettre en question, et en parler avec vos élèves. La section *Guide* contient des questionnaires sur les privilèges des personnes cisgenres et hétérosexuelles.
5. Devenir conseiller de l'AGH de l'école pour entendre directement les préoccupations des élèves LGBTQ et de leurs alliés, ce qu'ils ont à dire sur l'inclusion et pourquoi la question est importante.



R3: Oui, il le fera.

1. Depuis 1992, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick inclut l'orientation sexuelle comme motif de discrimination interdite. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif de discrimination interdite fondée sur le sexe depuis 2010 et elles seront examinées, en même temps que l'expression du genre, au moment de la prochaine révision de la *Loi*. Cela signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ sont protégés au Nouveau-Brunswick et qu'ils ont le droit de s'attendre à pouvoir apprendre et vivre dans des milieux scolaires sécuritaires et respectueux. L'éducation inclusive contribue à la réalisation de cet objectif pour l'ensemble des élèves, du personnel enseignant et des membres de la famille. Le texte complet de la *Loi* se trouve à : <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>
2. En décembre 2013, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a mis à jour la Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail*. Cette politique fournit au Ministère, aux districts scolaires et aux écoles un cadre pour « favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou activités politiques ».

Les exigences énumérées ci-dessus ainsi que la mention explicite de « l'orientation sexuelle et l'identité de genre réelles ou perçues » montrent clairement que les écoles appuieront l'éducation inclusive.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

3. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :

5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

L'éducation inclusive est une stratégie efficace qui favorise le respect des droits de la personne, le soutien de la diversité ainsi que la sécurité et l'inclusivité du milieu pour tous.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

4. Les obligations du personnel enseignant et de la direction énumérées dans la *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick appuient l'éducation inclusive.

27 (1)

Les obligations d'un enseignant employé dans une école comprennent ce qui suit :

- mettre en œuvre le plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail;
- servir d'exemple et encourager chaque élève à être honnête, juste, compréhensif et respectueux envers toutes les personnes;
- être attentif à la santé et au bien-être de chaque élève.

28(2)

Les obligations du directeur d'une école comprennent ce qui suit :

- s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif et efficace propice à l'apprentissage.

La Loi complète se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/showdoc/cs/E-1.12/20140401>.

5. La Politique 322 — *l'éducation inclusive* — stipule ce qui suit :

- 5.1 Inclusion scolaire : Le respect de la diversité des élèves et du personnel scolaire quant à leur race, couleur, croyance, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité, état matrimonial, orientation ou identité sexuelle réelle ou perçue, sexe, condition sociale ou convictions ou activités politiques.

L'éducation inclusive vise à favoriser le respect pour les élèves, le personnel enseignant et les membres de la famille qui s'identifient comme LGBTQ, et à créer un milieu sécuritaire pour les personnes perçues comme telles.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/322F.pdf>.

6. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick : plan d'action pour la croissance* :

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

que leur acceptation, et leur fournir un soutien proactif de même qu'un traitement équitable dans les écoles du Nouveau-Brunswick.

L'éducation inclusive appuie cette recommandation.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publication/comm/LInclusion.pdf>

7. Selon le document *Consolider l'inclusion pour consolider nos écoles : Rapport du processus de révision de l'inclusion scolaire des écoles du Nouveau-Brunswick : plan d'action pour la croissance* :

- 6.1.3 Le Ministère, grâce au travail du comité consultatif provincial sur les programmes d'études, devrait consolider et promouvoir la diversité comme un atout dans toutes les écoles. Ces mesures devraient être énoncées dans les programmes d'études et il faudrait fournir des ressources y compris des livres et d'autres types de matériel dans les bibliothèques et les salles de classe qui représentent un vaste éventail de cultures, de familles, d'orientations sexuelles et de personnes ayant une déficience physique ou intellectuelle. Le renforcement des partenariats avec les familles, les associations culturelles et les organismes communautaires devraient être prioritaire.

L'éducation inclusive appuie cette recommandation.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publication/comm/Inclusion.pdf>.

8. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie stipule que :

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

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

L'énoncé de principe complet se trouve à : <http://www>.

[aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf](http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf)

9. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :

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

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

[...]

b) traités justement, équitablement et avec dignité;

c) capables de s'auto-identifier et de s'exprimer librement.

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

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

L'énoncé de principe complet se trouve à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Intimidation.pdf>.



R4: Étant donné que les personnes et les questions LGBTQ ne sont généralement pas incluses dans le travail et les conversations contre les préjugés, il se peut que des enseignants ou des enseignantes et des parents/tuteurs de votre communauté scolaire soient moins familiers ou à l'aise avec ces conversations. Envisagez alors d'utiliser les approches suivantes :

1. Souligner que ce travail sert essentiellement à appuyer l'ensemble des élèves et à créer un milieu sécuritaire et respectueux.
2. Il se peut que certains parents/tuteurs confondent éducation inclusive et « recrutement » ou enseignement de la sexualité homosexuelle. Il faut souligner ici deux malentendus importants. En premier lieu, personne ne décide soudainement d'être LGBTQ parce qu'ils en ont entendu parler à l'école. Deuxièmement, les élèves ont besoin d'information exacte et adaptée à l'âge sur des relations saines et la santé sexuelle. Indiquez que l'inclusion des questions LGBTQ dans les programmes d'études sert à valoriser les vies et les réalités des personnes LGBTQ, en fonction de l'âge des élèves et de la matière enseignée. Il s'agit de créer des écoles et des sociétés sécuritaires en favorisant le respect des uns et des autres et en luttant contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie ainsi que l'hétéronormativité et la cisnormativité.
3. Depuis 1992, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick inclut l'orientation sexuelle comme motif de discrimination interdite. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif de discrimination interdite fondée sur le sexe depuis 2010 et elles seront examinées, en même temps que l'expression du genre, au moment de la prochaine révision de la *Loi*. Cela signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ sont protégés au Nouveau-Brunswick et qu'ils ont le droit de s'attendre à pouvoir étudier et vivre dans des milieux

scolaires sécuritaires et respectueux. L'éducation inclusive contribue à la réalisation de cet objectif pour l'ensemble des élèves, du personnel enseignant et des membres de la famille.

Le texte complet de la *Loi* se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

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

Les obligations énumérées ci-dessus ainsi que la mention explicite de « l'orientation sexuelle et l'identité de genre réelles ou perçues » indiquent clairement que les écoles appuieront l'éducation inclusive.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

5. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :
  - 5.6 Tous les membres de la communauté scolaire apprennent et travaillent ensemble dans une atmosphère de respect et de sécurité, exempte d'homophobie, de racisme et de toute autre forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Des procédures et des stratégies appropriées sont en place pour assurer le respect des droits de la personne, appuyer la diversité et favoriser un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant, inclusif et positif pour tous.

L'éducation inclusive est une stratégie efficace pour favoriser le respect des droits de la personne, le soutien de la diversité ainsi que la sécurité et l'inclusivité du milieu pour tous.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

6. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'intimidation stipule que :
 

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

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

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

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

7. L'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie stipule que :
 

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

L'énoncé de principe complet se trouve à <http://www.aefnb.ca/sites/default/files/2014%20Homophobie.pdf>.

Pour en savoir plus sur la façon de répondre aux préoccupations des parents/tuteurs, consulter la section *Information et ressources pour enseignants : Réponses à certaines préoccupations sur l'inclusivité* (page 140) et *Démystification* (page 116) ainsi que la section *Information et ressources pour les parents/tuteurs : Faits et mythes sur l'éducation inclusive* (page 18)

Q5:

Comment  
dois-je répondre  
aux occurrences  
d'homophobie,  
de biphobie et de  
transphobie de la  
part de collègues?

R5:

Il est primordial de s'attaquer aux occurrences d'homophobie, de biphobie et de transphobie de la part de collègues. Les enseignants ou enseignantes sont des modèles de comportement et doivent respecter l'ensemble des élèves, du personnel et des familles. Les quatre mesures suivantes peuvent vous aider à répondre à des cas d'homophobie, de biphobie et de transphobie de la part d'un autre membre du personnel.

1. **ARRÊTER** le comportement.  
Dénoncez le comportement dont vous êtes témoin et mettez-y fin.
2. **DÉFINIR** le comportement.  
Signalez le comportement et informez votre collègue qu'il est inapproprié et contraire à la Politique 703, à l'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie et à l'engagement de l'école envers l'inclusion. Rappelez-vous que dans des cas d'hétéronormativité ou de cisonormativité, il se peut que la personne en question ne se rende pas compte qu'elle contribue à un milieu non sécuritaire.
3. **ÉTOFFER** la réponse.  
Informez la personne des effets de ses paroles ou de son comportement sur les élèves, le personnel et les parents de la communauté scolaire ainsi que sur le milieu scolaire. Aidez la personne à faire le lien entre ses gestes ou ses paroles et l'établissement d'un lieu non sécuritaire pour les élèves LGBTQ, le personnel et les parents/tuteurs.
4. **EXIGER** un changement de comportement.  
Demandez à la personne de modifier son comportement ou son langage pour qu'ils se conforment à la Politique 703, à l'énoncé de principe de l'AEFNB sur l'homophobie et à l'engagement de l'école envers l'inclusion.

Vous pouvez vous appuyer sur les politiques et les lois suivantes :

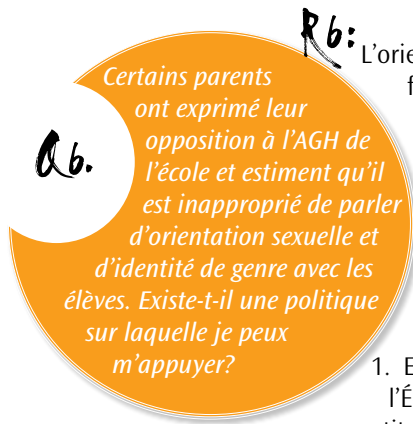
1. Depuis 1992, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick inclut l'orientation sexuelle comme motif de discrimination interdite. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif de discrimination interdite fondée sur le sexe depuis 2010 et elles seront examinées, en même temps que l'expression du genre, au moment de la prochaine révision de la *Loi*. Cela signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ sont protégés au Nouveau-Brunswick et qu'ils ont droit de s'attendre à ce que leur enfant et eux-mêmes puissent se prévaloir d'un milieu scolaire sécuritaire et respectueux. L'éducation inclusive contribue à la réalisation de cet objectif pour l'ensemble des élèves, les membres de leur famille et le personnel enseignant.

Le texte complet de la *Loi* se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

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

Les exigences énumérées ci-dessus ainsi que la mention explicite de « l'orientation sexuelle et l'identité de genre réelles ou perçues » montrent clairement que les écoles appuieront l'éducation inclusive.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/ff/703A.pdf>.



**Rb:** L'orientation sexuelle et l'identité de genre font partie des identités de toutes les personnes, y compris les élèves. Parler des identités des LGBTQ affirme les réalités et les expériences de vie des personnes (ou des membres de leur famille) qui s'identifient comme LGBTQ, en plus d'éduquer tous les élèves et de les sensibiliser à la diversité LGBTQ.

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

Les exigences énumérées ci-dessus ainsi que la mention explicite de « l'orientation sexuelle et l'identité de genre réelles ou perçues » montrent clairement que les écoles appuieront l'éducation inclusive.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

2. La Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail* — énonce six objectifs, notamment :
- 5.4 Les élèves ont un sentiment d'appartenance et de lien interpersonnel, ils se sentent appuyés par le personnel scolaire et ils ont une relation positive avec au moins un adulte dans le système d'éducation.

Une AGH peut fournir ce soutien.

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

Les AGH sont appuyées par la Politique 703.

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

Les AGH contribuent à mieux faire connaître et comprendre les identités et les expériences LGBTQ ainsi que l'homophobie, la biphobie, la transphobie, l'hétéronormativité et la cisnormativité, et, par conséquent, appuient cette recommandation.

Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publication/comm/Inclusion.pdf>.

Q7:

Une école peut-elle avoir un comité d'éducation inclusive?

R7:

Oui. Ce type de comité peut appuyer l'ensemble du personnel enseignant et :

- contribuer à accroître la sensibilisation;
- favoriser la discussion;
- favoriser l'échange d'informations sur les ressources;
- diminuer la peur et l'inconfort qu'éprouvent certaines personnes sur la façon d'être inclusif;
- donner des conseils sur la façon de répondre aux préoccupations des parents/tuteurs;
- échanger des stratégies sur la façon de faire face à l'homophobie, à la biphobie et à la transphobie.

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

Un comité qui aide les enseignants à offrir une éducation inclusive favorise la création d'un milieu propice à l'apprentissage et au travail qui satisfait à ces critères.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.





## PARTIE 3 : QUESTIONS DES PARENTS/TUTEURS



- Q1.** À quoi l'éducation inclusive ressemblera-t-elle à l'école primaire?
- Q2.** Comment saurai-je si l'école que fréquente mon enfant est inclusive?
- Q3.** Pourquoi l'éducation inclusive est-elle importante?
- Q4.** Comment puis-je appuyer l'éducation inclusive à la maison?
- Q5.** Mon enfant est transgenre. Comment l'école l'appuiera-t-elle mon enfant?

**Q1:**

*Comment sera l'éducation inclusive à l'école primaire?*

**R1:**

L'éducation inclusive favorise la création d'espaces sécuritaires pour les élèves. Elle permet aux enfants de sentir qu'ils ou elles font partie intégrante des programmes d'études en leur donnant l'occasion de faire des lectures sur des enfants transgenres comme eux, qui ont des béguins pour des personnes du même genre qu'eux ou qui ont des membres de leur famille ou des familles qui s'identifient comme LGBTQ. L'éducation inclusive aide également les élèves à sortir des sentiers battus de la conception binaire du genre, à parler d'intimidation de façon constructive et à leur fournir la langue et les outils nécessaires pour se défendre ou défendre leurs amis. En outre, des élèves de tous âges et tous les niveaux scolaires ont des familles LGBTQ et ils ont besoin de voir des représentations de leurs familles dans leurs lectures, d'être accueillis et reconnus dans leurs classes et d'être inclus dans les programmes d'études. Cette approche aide non seulement les élèves dont la famille est LGBTQ, mais aussi celles et ceux qui découvrent leur identité LGBTQ.

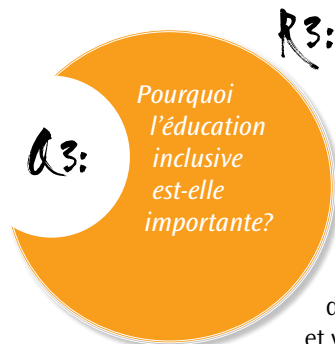
**Q2:**

*Comment saurai-je si l'école que fréquente mon enfant est inclusive?*

**R2:**

Vous pouvez savoir de plus d'une façon si l'école que fréquente votre enfant est inclusive, notamment :

- le personnel enseignant et la direction de l'école parleront des identités et des expériences LGBTQ;
- les identités et les expériences LGBTQ feront partie intégrante de l'approche communicationnelle d'enseignement dans le cadre du programme d'études (c.-à-d. qu'elles seront incluses dans les discussions sur les structures familiales, les cours de formation personnelle et sociale, la prévention de l'intimidation, etc.);
- l'école aura une alliance gaie-hétéro (AGH) ou un groupe similaire;
- la langue des formulaires sera inclusive (c.-à-d. que les bulletins seront rédigés dans une langue neutre comme « parents/tuteurs ou tutrices/familles »);
- les danses et la publicité les annonçant ne seront pas hétéronormatives (c.-à-d. que les affiches présenteront des couples de tous les genres);
- il y aura des politiques précises sur l'inclusion et la sécurité des personnes transgenres et LGB;
- il y aura des toilettes et des vestiaires neutres ou inclusifs;
- on verra des symboles LGBTQ comme des drapeaux arc-en-ciel, des triangles roses, etc.;
- l'école célébrera peut-être la fierté LGBTQ.



R3: 1. Dès leur entrée dans le système scolaire, il faut que les enfants voient leurs réalités représentées dans le milieu scolaire et les programmes d'études.

En outre, tous les enfants et tous les jeunes ont droit à un milieu scolaire sécuritaire et respectueux. L'éducation inclusive poursuit ces deux objectifs afin que les élèves LGBTQ ou dont la famille est LGBTQ se sentent reconnus et valorisés, et que l'ensemble de la population étudiante se sente en sécurité.

2. Depuis 1992, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick inclut l'orientation sexuelle comme motif de discrimination interdite. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif de discrimination interdite fondée sur le sexe depuis 2010 et elles seront examinées, en même temps que l'expression du genre, au moment de la prochaine révision de la *Loi*. Cela signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ sont protégés au Nouveau-Brunswick et qu'ils ont le droit de s'attendre à pouvoir étudier et vivre dans des milieux scolaires sécuritaires et respectueux. L'éducation inclusive contribue à la réalisation de cet objectif pour l'ensemble des élèves, du personnel enseignant et des membres de la famille.

Le texte complet de la *Loi* se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

3. En décembre 2013, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a mis à jour la Politique 703 — *Milieu propice à l'apprentissage et au travail*. La politique fournit au Ministère, aux districts scolaires et aux écoles un cadre pour « favoriser un milieu propice à l'apprentissage et au travail inclusif, sécuritaire, au respect des droits de la personne et à la diversité. Ce milieu soutient également la lutte contre toute forme de discrimination pour des raisons réelles ou perçues en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son origine

nationale ou son ethnicité, son ascendance, son lieu d'origine, son groupe linguistique, son incapacité, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son âge, sa condition sociale, ses convictions ou activités politiques ».

Les exigences énumérées ci-dessus ainsi que la mention explicite de « l'orientation sexuelle et l'identité de genre réelles ou perçues » montrent clairement que les écoles appuieront l'éducation inclusive.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

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

L'éducation inclusive appuie cette recommandation. Le rapport complet se trouve à <https://www.gnb.ca/0000/publication/comm/LInclusion.pdf>.

Q4:

Comment puis-je appuyer l'éducation inclusive à la maison?

R4:

Vous pouvez (sans toutefois vous y limiter) :

- vous renseigner sur les identités et expériences LGBTQ;
- examiner vos propres préjugés envers les identités LGBTQ;
- apprendre comment notre société est structurée pour privilégier les personnes cisgenres (dont le sexe attribué à la naissance correspond à l'identité de genre) et les identités hétérosexuelles et aborder ces questions avec vos enfants en fonction de leur âge. Vous trouverez des questionnaires sur les privilèges des personnes hétérosexuelles et cisgenres à la section *Guide* du présent document;
- ne prenez pas pour acquis que votre enfant est hétéro ou cisgenre en remettant en question les idées préconçues sur le genre et les intérêts ainsi que vers qui votre enfant est attiré;
- abordez le sujet avec votre enfant en fonction de son âge et brisez les stéréotypes, l'hétéronormativité et la cishormativité lorsque vous les constatez dans la vie quotidienne ou dans les médias;
- connaissez les normes de genre et les stéréotypes afin de permettre à votre enfant de s'exprimer et de parler de ses intérêts librement;
- parlez de corps et de personnes au lieu de genres (« c'est une personne » plutôt que « c'est un homme ou une femme »);
- parlez de parties du corps au lieu de parties en fonction du genre;
- abordez les questions LGBTQ avec votre enfant et dites-lui que la porte est ouverte à tout le monde chez vous;

- si des membres de votre famille sont LGBTQ, assurez-vous qu'ils sont toujours les bienvenus chez vous;
- en abordant les questions de relations saines et de santé sexuelle avec votre enfant, assurez-vous d'inclure les personnes LGBTQ.

Pour obtenir d'autres renseignements, consultez *Être un allié : comment être un parent/tuteur allié à l'école de votre enfant* à la page 34 de la section *Information et ressources pour les parents/tuteurs*.

Q5:

Mon enfant est transgenre. Comment l'école l'appuiera-t-elle mon enfant?

R5: Peu importe l'âge de l'enfant, l'école doit lui fournir un milieu sécuritaire et respectueux.

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

Les exigences énumérées ci-dessus ainsi que la mention explicite de « l'orientation sexuelle et l'identité de genre réelles ou perçues » montrent clairement que les écoles appuieront l'éducation inclusive.

La politique complète se trouve à <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/703A.pdf>.

2. Depuis 1992, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick inclut l'orientation sexuelle comme motif de discrimination interdite. L'identité de genre et l'intersexualité sont protégées implicitement du motif de discrimination interdite fondée sur le sexe depuis 2010 et elles seront examinées, en même temps que l'expression du genre, au moment de la prochaine révision de la *Loi*. Cela signifie que les élèves, les familles et le personnel enseignant LGBTQ sont protégés au Nouveau-Brunswick et qu'ils ont le droit de s'attendre à pouvoir apprendre et vivre dans

des milieux scolaires sécuritaires et respectueux. L'éducation inclusive contribue à la réalisation de cet objectif pour l'ensemble des élèves, du personnel enseignant et des membres de la famille.

Le texte complet de la *Loi* se trouve à <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>

Vous pouvez vous attendre à ce qui suit :

- le personnel et l'école s'engagent à remettre en question les normes de genre et les stéréotypes;
- les politiques et les procédures incluront des références à l'identité de genre et appuieront son choix de pronoms et de noms, et satisferont à ses besoins en ce qui concerne les toilettes et les vestiaires;
- le personnel saura ce qu'on entend par identité de genre;
- le personnel et la direction de l'école respecteront votre droit de choisir à qui et comment révéler l'identité de genre de votre enfant;
- le programme d'études devrait inclure du matériel sur la remise en question des normes de genre pour faire en sorte que votre enfant voie d'autres enfants transgenres dans ses lectures et qu'il soit libre d'explorer ses intérêts en classe et à l'école sans avoir honte;
- des ressources à la bibliothèque et en classe qui incluent des personnages et des récits transgenres qui remettent en question les normes de genre;
- des codes vestimentaires qui permettent une variété d'expressions du genre.

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

