

LGBTQI2SNBA+
 Les mots de la diversité liée au sexe,
 au genre et à l'orientation sexuelle

TRANS QU
 RE
 BIENNES
 ASEXUEL-LES
 INTERSEXES

**De l'inclusion des personnes à
 l'intégration de compétences et de
 contenus dans les programmes**

Présentation par
 Dominique Dubuc
 CAPRÈS – 18 février 2021

En résumé :

- Les personnes qui dérogent aux stéréotypes de genre en général, et les personnes des minorités sexuelles et de genre, en particulier, vivent encore de la **discrimination**, de l'intimidation, du rejet, de la violence verbale et physique dans la **société en général**;
- On constate que cette discrimination et **l'absence de visibilité dans les curriculums** a des conséquences négatives notamment sur le **parcours éducatif** de ces personnes;
- Les effets de ces **discriminations et invisibilité** sont exacerbés lors **du recours à des services professionnels** à des moments de plus grande vulnérabilité (ex. interactions avec le corps policier, le personnel médical ou autres services sociaux).

LGBTQI2SNBA+
 Les mots de la diversité liée au sexe,
 au genre et à l'orientation sexuelle

TRANS
 B
 RES NB
 BIENNES
 INTERSEXES

Position de l'Éducation supérieure: à la croisée de trois rôles synergiques

• 3

- **Fournir un milieu d'apprentissage sain, sécuritaire** et exempt d'intimidation, de harcèlement, de discrimination ou des différentes formes de violences afin de favoriser la **persévérance et la réussite scolaires**;
 - **Mise en place de mesures (administratives, etc.)** d'accueil et de soutien pour les jeunes des minorités sexuelles et de genre dans nos institutions
 - et **Développement d'une pédagogie plus inclusive** de ces réalités, et ce de façon explicite dans nos classes;
- **Développer des compétences professionnelles par l'enseignement** des concepts et connaissances nécessaires en fonction des différents programmes;
- **Développer des compétences humaines et citoyennes** pour une société plus inclusive de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle.

• 4

LGBTQI2SNBA+
 Les mots de la diversité liée au sexe,
 au genre et à l'orientation sexuelle

**Sexe, genre et orientation sexuelle:
 des concepts et connaissances
 à arrimer à des programmes**

Pérennité vs initiatives personnelles

• 5

**Curriculums: constat d'invisibilité des réalités
 LGBT+**

- **Angles morts de notre propre formation disciplinaire en tant qu'enseignant.e ou autres professionnel.le.s de l'éducation:** peu, pas ou erronée;
- **Désuétude du matériel pédagogique:** volumes de référence, etc.
- **« Oublis » lors des différentes étapes de la construction/révision des programmes;**

Il en va donc de notre responsabilité individuelle et collective d'intégrer cette perspective lors de des étapes clés de la **construction des programmes** afin de cesser de perpétuer ces angles morts de la formation ou de véhiculer « accidentellement » des faussetés.

• 6

Des points d'arrimages et des leviers

- Plan de cours (enseignant.e / département);
- Plan cadre (département);
- Énoncé de la compétence (ministère);
- Compétences transversales du Projet éducatif (institution d'enseignement);
- Obligation en matière d'enseignement de la santé et sécurité au travail;
- Déclaration du Conseil d'administration en matière de diversité sexuelle et de genre;
- Sensibilisation de la Commission des études;
- Etc.

•7

LGBTQI2SNBA+

Les mots de la diversité liée au sexe,
au genre et à l'orientation sexuelle

TRANS

QU

RES

IENN

INTERSEXES

Dans mon cours et dans ma classe

•8

Ma pédagogie est-elle inclusive?

Débusquer, s'il y a lieu, les biais hétérocisnormatifs possiblement véhiculés dans notre enseignement.

Est-ce que mon langage est inclusif?

Est-ce que j'ai une stratégie particulière pour éviter de mégenrer des étudiant.e.s lors de la prise des présences?

Est-ce que mon plan de cours condamne explicitement les commentaires ou comportements homophobes ou transphobes ?

Suis-je prêt.e à réagir à de tels commentaires ou comportements?

Etc.

• 9

« S'entraîner » à utiliser un langage de plus en plus inclusif



Site web de la Coalition des familles LGBT+

Différents niveaux de langage inclusif:

- Utiliser un langage épïcène.
- Éviter de présumer du genre et de l'orientation sexuelle des personnes;
- Éviter d'être binaires dans ses expressions;
- Trouver l'équilibre entre l'enseignement de la grammaire et le respect de la non binarité;
- **Ne pas pénaliser l'utilisation de néologismes!**
- Utiliser vous-mêmes ces néologismes 😊.

• 10

Plan de cours: extrait des « Directives du département de biologie » du Cégep de Sherbrooke

Modalités de participation au cours

Un climat d'apprentissage sain et sécuritaire étant un droit pour chaque personne, aucun comportement **raciste, sexiste, homophobe, transphobe**, ou tout autre comportement discriminatoire en vertu de la *Charte des droits et libertés*, ne sera toléré, et ce en cohérence notamment avec la ***Déclaration du Cégep de Sherbrooke concernant l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre***. Ce climat d'apprentissage sain et sécuritaire est aussi visé et soutenu par la ***Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel***.



• 11

Est-ce que mon cours pourrait aborder des contenus spécifiques ?

- **En Statistiques**, est-ce que j'introduis la pertinence d'ajouter un 3^e choix à la question au sujet du genre d'une personne sondée?
- **En Psychologie**, est-ce qu'on aborde les relations sexuelles seulement sous l'angle hétérosexuel? Et est-ce que la transitude est abordée? Et si oui, est-ce que l'angle choisi est pathologisant?
- **En Bureautique**, est-ce que j'aborde la problématique des formules de politesse genrées (Monsieur, Madame)?
- Etc.

• 12

Est-ce les situations d'apprentissage ou les exemples que je donne pourraient être plus inclusifs?

- Cas de violence conjugale dans un couple de femmes;
- **Parler de la diversité des familles en incluant les familles homoparentales et transparentales;**
- **Inclure un couple de même genre dans un exemple d'arbre génétique;**
- Enseigner par ce prisme :
 - la notion de droits fondamentaux;
 - l'instrumentalisation de minorités comme boucs émissaires ou pour faire détourner le regard des enjeux réels;
 - les effets de la colonisation;
 - etc.

● 13

LGBTQI2SNBA+

Les mots de la diversité liée au sexe,
au genre et à l'orientation sexuelle

TRANS

QU

BISPI

RES NB

Bonnes pratiques institutionnelles

IENNES

INTERSEXES

● 14

Quelques mesures concrètes générales

Politiques de l'établissement ou autre publication

- Réviser ses politiques, notamment celles qui portent sur **l'intimidation, le harcèlement et la violence**, afin de s'assurer qu'elles incluent **l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre** lorsque pertinent et que les rapports d'incidents qui sont produits soient explicites quant au motif de l'intimidation ou du harcèlement (sexisme, homophobie, transphobie, etc.);
- Au besoin, rédiger une **politique spécifique** pour soutenir l'inclusion des personnes de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle;
- S'assurer que **la politique du français** (ou autre politique analogue) est inclusive et qu'elle permet notamment le **respect de l'identité de genre des personnes non binaires**.

● 15

Formations

Offrir des activités de sensibilisation et de formation au sujet de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle à l'ensemble de son personnel et à la communauté étudiante.

Formulaires et sondages

Adapter ses formulaires :

- en utilisant un vocabulaire épicène dans la mesure du possible, par exemple « parent » au lieu de « père » et « mère »;
- en retirant la question du sexe ou du genre dans les situations dans lesquelles cette information n'est pas nécessaire;
- en remplaçant « sexe » par « genre » lorsque la question est pertinente et, dans ce cas, en ajoutant une autre option de réponse en plus de « masculin » et « féminin »;

Exemples de choix de réponse en lien avec le genre :

- Masculin
- Féminin
- Non binaire, agenre, préfère ne pas répondre, etc.

● 16

Logiciels

- Adapter le ou les logiciels de façon à utiliser le prénom choisi partout où l'utilisation du nom officiel n'est pas une obligation légale;
- Retirer l'information du genre dans les codes institutionnels (code permanent et tout autre code comprenant une différenciation selon le genre assigné à la naissance);
- Faciliter le changement des champs relatifs au genre (prénom et mention du sexe) sur la base de données institutionnelle lorsque le changement de nom et de mention du sexe est attesté légalement;

Toilettes et vestiaires

- Mettre d'emblée à la disposition de toute personne des toilettes neutres clairement indiquées, facilement accessibles et à distance raisonnable;
- Inclure l'aménagement de toilettes neutres facilement accessibles, en plus des toilettes genrées s'il y a lieu, ainsi que de vestiaires non genrés et clairement indiqués dans tout plan de nouvelles constructions et de rénovation.

● 17

Rendre visible et explicite l'ouverture de l'établissement à la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle

- Campagnes de sensibilisation;
- Déclaration publique du Conseil d'administration;
- Nommer cette diversité lors d'allocutions officielles;
- Soutenir et valoriser l'intégration de contenus dans les programmes;
- Participer aux initiatives régionales;
- Identifier clairement une personne ressource ou un comité institutionnel responsable de ce dossier.

● 18

Bonne pratiques

« Au delà des défis pour les établissements d'enseignement d'accompagner les jeunes trans et les jeunes non binaires, adopter des mesures concrètes de soutien afin de répondre à leurs besoins tout en respectant leur identité de genre et leur expression de genre, **c'est les aider dans leur développement physique, affectif et psychologique et favoriser leur persévérance et leur réussite scolaires.** » (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation)

Pour en finir avec les bonnes pratiques...

Les bonnes pratiques sont bonnes... Mais on ne devrait jamais perdre de vue qu'elles ne sont pas une fin en soi!

• 19

LGBTQI2SNBA+
Les mots de la diversité liée au sexe,
au genre et à l'orientation sexuelle

TRANS QU
BISPIRITUEL-LES 2S
RES NB
AS
IENNES
INTERSEXES

Références et ressources

• 20



<https://fneeq.gc.ca/wp-content/uploads/Glossaire.pdf>

BULLETIN DE LA DOCUMENTATION COLLÉGIALE

■ Découvrir les collections du Centre de documentation collégiale



Octobre 2020, numéro 19

Diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : de l'inclusion des personnes à l'intégration de compétences et de contenus dans les programmes

Sélection des ressources et rédaction
 Dominique Dubuc, enseignante de biologie au cégep de Sherbrooke et militante pour les droits des personnes des minorités sexuelles et de genre

<https://edug.info/xmlui/bitstream/handle/11515/37976/CDC-bulletin-19-diversite-inclusion-integration-2020.pdf>

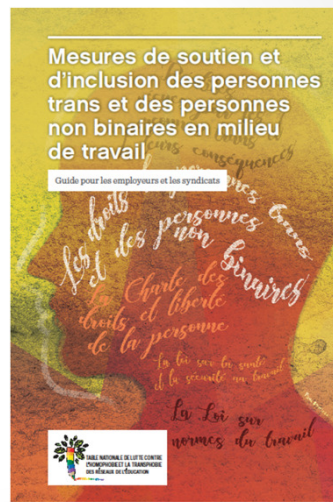
● 21



TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION

VF et VA disponibles :

<http://tablehomophobietransphobie.org/>



● 22

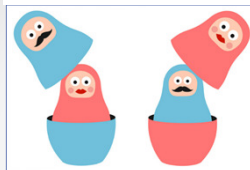
Guide de transition légale (Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke – GATUS)



<https://gatus.association.usherbrooke.ca/guide-de-transition-legale/>

● 23

Pratiques anti-oppressives auprès des jeunes trans



<https://beta.otstcfq.org/l-ordre/evenements-et-campagnes/le-travail-social-dans-tous-ses-etats/pratiques-anti-oppressives-aupres-des-jeunes-trans>



SAVIE LGBTQ – Recherche partenariale

<https://savie-lgbtq.uqam.ca/>



The Trans PULSE Project

<http://transpulseproject.ca/>

● 24



L'impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaires

http://www.frgsc.gouv.qc.ca/documents/11326/535055/PT_ChamberlandL_a_nnexes+2010_impact+homophobie+vs+PRS/0b059488-ad2a-485b-9339-6c5b4188b2c6

Rapport d'enquête | Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans

<https://chairehomophobie.ugam.ca/publication/etre-en-securite-etre-soi-meme-resultats-de-l-enquete-canadienne-sur-la-sante-des-jeunes-trans/>

Medico, Denise et Pullen-Sansfaçon, Annie (2017). **Pour des interventions anti-oppressives auprès des jeunes trans : nécessités sociales, évidences scientifiques et recommandations issues de la pratique.** Service social, 63 (2), 21-34.

Hardy Cox, Donna Gail et Carney Strange, Charles (2016). **Serving diverse students in Canadian higher education.** Montréal; Kingston : McGill-Queen's University Press.

Coalition des familles LGBT+

<https://www.familleslgbt.org/main.php?lang=fr>

Institut pour la santé des minorités sexuelles

<https://fr.ismh-isms.com/>

Jeunes identités créatives

<https://jeunesidentitescreatives.com/>

Chaire sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres

<https://chairedspg.uqam.ca/>

Chaire de recherche du Canada sur les enfants transgenres et leurs familles

<http://jeunestransyouth.ca/>

Trans Estrie

<https://transestrie.org//>

Aide aux trans du Québec (ATQ)

<http://www.atq1980.org/>

Action santé travesti.e.s et transsexuel.le.s du Québec (ASTTeQ)

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

• 27

LGBTQI2SNBA+

Les mots de la diversité liée au sexe,
au genre et à l'orientation sexuelle

Conclusion

Le constat du silence face à la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle dans la grande majorité des curriculums demeure à ce jour. Le constat des méfaits de l'ignorance demeure aussi.

Il est urgent d'agir. Il est urgent que la prise en main de ce dossier dépasse les initiatives individuelles et qu'on trouve collectivement les moyens de faire percoler les connaissances et la sensibilisation dans nos communautés collégiales mais aussi dans toute la société.

C'est le rôle des Cégeps et des Universités de faire avancer la société. C'est notre responsabilité collective.

INTERSEXES

• 28

LGBTQI2SNBA+
Les mots de la diversité liée au sexe,
au genre et à l'orientation sexuelle

TRA

Questions?
Commentaires?

RES NB

NON

BIENNES

ASEXU

INTERSEXES

**Merci
beaucoup!!!**

•29