

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE 129

ORIENTATION ET IDENTITÉ SEXUELLE

PRÉAMBULE

Tous les élèves et employés du Conseil scolaire Centre-Est ont le droit d'apprendre et de travailler dans des milieux exempts de comportements ou d'actions nuisibles fondés sur des préjugés sexistes et sur des stéréotypes liés au genre, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Le Conseil interdit toute discrimination et dans le cadre de cette politique en particulier, celle fondée sur les différences sexuelles. Le Conseil préconise une approche ouverte qui aide les élèves à faire des choix judicieux, réfléchis et moraux tout en respectant leur bien-être physique, émotionnel, spirituel et mental et en respectant, par le fait même, le bien-être d'autrui.

Pour leur part, les écoles du Conseil s'engagent à promouvoir un environnement inclusif, respectueux, accueillant et sécuritaire aux élèves, employés et familles appartenant à une minorité sexuelle.

DIRECTIVES GÉNÉRALES

1. Activités et organisations d'élèves

- 1.1 Le Conseil s'engage à appuyer les élèves qui désirent mettre sur pied des organisations ou diriger des activités qui favorisent un milieu d'apprentissage inclusif, ainsi que l'acceptation et le respect des autres.
- 1.2 Les activités et organisations d'élèves peuvent, entre autres :
 - a) encourager l'équité entre les sexes.
 - b) promouvoir la sensibilisation aux personnes de toutes orientations et identités sexuelles.
 - c) viser la compréhension de la situation des minorités sexuelles et le respect à leur égard.
 - d) s'occuper de représentation / défense, soutien par les pairs et conseil (avec l'appui d'un intervenant adulte).
 - e) traiter de questions importantes pour les élèves, notamment l'image corporelle, le rejet social par les pairs; la race, culture et langue, et tout autre thème pertinent pour les élèves.
- 1.3 Les organisations doivent être régies par les mêmes normes et soutenir la mission, la vision et les valeurs fondamentales de l'école.
- 1.4 Les organisations doivent être créées dès qu'un élève en fait la demande.

2. Climat scolaire

- 2.1** Le Conseil s'engage à favoriser un climat scolaire et un milieu d'apprentissage qui sont respectueux, positifs et libres de toute forme de discrimination ou de harcèlement sexuel en affirmant les droits prévus par la Alberta Human Rights Act et la Charte canadienne des droits et libertés pour chaque membre du personnel employé par l'autorité scolaire et chaque élève inscrit à une école administrée par l'autorité scolaire. Les employés et les élèves doivent s'abstenir de toute forme de conduite ou de comportement qui constitue de la discrimination ou du harcèlement sexuel.
- 2.2** Toute personne victime de discrimination en raison de son orientation ou de son identité sexuelle peut porter plainte en vertu des politiques du Conseil scolaire.
- 2.3** Les procédures de résolution du Conseil conservent le droit aux victimes de porter plainte à la Commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission), au représentant syndical approprié, au syndicat du personnel de soutien ou encore devant un tribunal civil ou criminel.

3. Apprentissage professionnel

- 3.1** Le Conseil s'engage à fournir à ses employés et aux membres élus la possibilité de participer à des formations portant sur les sujets relatifs à l'éducation inclusive et à la diversité sexuelle.
- 3.2** Le Conseil s'engage à fournir aux élèves et aux parents de l'information et des occasions de participer à des initiatives de formation portant sur l'éducation inclusive et sur la diversité sexuelle en vue de renforcer leurs connaissances et leur compréhension sur le sujet.

DIRECTIVES SPÉCIFIQUES

1. Responsabilités des divers paliers du réseau scolaire

La direction générale

- 1.1** Met en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent l'engagement des élèves, des parents et de la communauté en vue de créer des environnements positifs qui accueillent, respectent et représentent tous les membres de la communauté scolaire et leur permettent de participer aux diverses initiatives du Conseil.
- 1.2** S'engage à maintenir un dialogue constructif et ouvert avec les divers communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres, et d'autres qui se définissent selon leur orientation sexuelle ou identité de genre, afin d'accroître la collaboration entre le domicile, l'école et la communauté.
- 1.3** Veille à ce que les principes de l'équité et de l'éducation inclusive soient modélisés et incorporés dans les programmes d'apprentissage réguliers ou spécialisés.

- 1.4 Met en place des mécanismes permettant aux élèves et au personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement, et d'intervenir rapidement.
- 1.5 S'engage à maintenir un milieu d'apprentissage et de travail sûr qui fournit du counseling et du soutien aux élèves qui se définissent selon leur orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre.
- 1.6 Fait en sorte que les élèves qui se définissent comme étant lesbiennes, gais, bisexuels, trans, bispirituels, allosexuels, en questionnement ou de divers genres se voient et voient leurs vies présentées sous un angle positif dans les programmes d'études et les environnements d'apprentissage.
- 1.7 Fournit, dans la mesure du possible et selon la demande, des accommodations qui peuvent faciliter l'inclusion des élèves et du personnel qui font partie de minorités sexuelles (p. ex. : toilettes individuelles et installations unisexes désignées, vestiaires privés, douches privées dotées de rideaux ou de portes dans les vestiaires, etc.)
- 1.8 Est responsable de faire l'inventaire des mesures prises pour mettre en œuvre la présente politique et de noter les progrès accomplis et leur incidence sur la réduction des écarts en matière de rendement des élèves.
- 1.9 Approuve les ressources utilisées par l'association étudiante et s'assure de protéger la confidentialité des propos émis au sein du groupe selon la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

2. La direction d'école

- 2.1 S'assure que tous les aspects de cette politique sont communiqués clairement et à tout le personnel, aux élèves et aux familles.
- 2.2 Assure la sensibilisation et l'adhésion du personnel à l'ensemble des politiques du Conseil en matière de diversité, d'équité, de droits humains, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, de discrimination, de préjugés et de harcèlement.
- 2.3 S'assure que chaque membre du personnel connaît sa responsabilité professionnelle quant à l'identification des attitudes et des comportements discriminatoires et à la création d'un environnement d'apprentissage respectueux et sécuritaire.
- 2.4 S'assure que le personnel a accès à de l'information sur les ressources disponibles et l'expertise communautaires disponibles pour la clientèle LGBTQ.
- 2.5 S'assure que le personnel utilise des ressources pédagogiques et un langage qui sont inclusifs, adaptés à l'âge de la clientèle et respectueux de la diversité des orientations sexuelles, des identités de genre et des expressions de genre des élèves, des familles et des collectivités canadiennes.
- 2.6 Fournit des services et du soutien inclusif et respectueux aux élèves et aux familles de minorités sexuelles et de genre.
- 2.7 S'assure que le personnel travaille de façon proactive en vue d'éliminer les inégalités et les obstacles à l'apprentissage pour les élèves de minorités sexuelles et de genre.

- 2.8 S'assure que les comportements discriminatoires et les plaintes sont pris au sérieux, documentés et traités avec diligence.
- 2.9 Détermine et administre des mesures correctives appropriées pour tous commentaires, comportements et gestes homophobes, transphobes et sexistes préjudiciables à un individu, et à l'école.
- 2.10 Fait en sorte que soit protégée la confidentialité entourant l'orientation sexuelle et l'identité de genre du personnel tout en s'assurant que les employés ouvertement LGBTQ obtiennent le soutien nécessaire pour faire leur travail dans un cadre sûr et respectueux.
- 2.11 S'assure que tous les membres du personnel reconnaissent le caractère confidentiel de l'orientation et de l'identité sexuelle d'un élève et le protège contre toute divulgation non voulue de ces informations.
- 2.12 Identifie un membre du personnel avec lequel les élèves LGBTQ se sentiront à l'aise de discuter de leurs propres besoins, intérêts et préoccupations.
- 2.13 Examine et établit des modes d'autoévaluation de leur école visant à mesurer l'efficacité de leurs procédures en matière d'équité et d'éducation inclusive.
- 2.14 Revoit ses partenariats communautaires de manières à ce qu'ils reflètent davantage la diversité de la communauté dans son ensemble.
- 2.15 Appuie la mise en place d'alliances entre homosexuels et hétérosexuels ou de groupes de similaires de soutien aux élèves dans les écoles où des élèves en manifestent l'intérêt.
- 2.16 Consulte les membres du personnel de l'école, étudie les attentes et ressources des alliances pour les jeunes LGBTQ et approuve la demande ou la modifie si nécessaire.
- 2.17 Approuve les ressources utilisées par les associations étudiantes liées au LGBTQ.
- 2.18 Est responsable de voir à ce que chaque groupe ou activité étudiante des LGBTQ soit encadré et soutenu.
- 2.19 Désigne un intervenant scolaire responsable d'assurer la supervision et l'encadrement du groupe ou de l'activité des LGBTQ.
- 2.20 Peut limiter ou interdire la participation de membres ou dissoudre le groupe lui-même si les élèves ou les groupes ne collaborent pas avec l'intervenant scolaire responsable pour créer un environnement plus positif au sein de l'association ou de la communauté scolaire.
- 2.21 Doit déterminer un emplacement visible dans l'école voué à accueillir les élèves et les membres du personnel LGBTQ et à leur permettre de s'affirmer (par exemple, au moyen d'affiches présentant des principes d'ouverture).
- 2.22 Rend compte annuellement à la direction générale des progrès liés à la reconnaissance et à l'épanouissement des minorités sexuelles dans le milieu scolaire.

3. L'enseignant

- 3.1 Rapporte rapidement à la direction tout cas ou incident comportant l'utilisation de propos, de comportements et de gestes à caractère homophobe, transphobe et sexiste, que l'incident se produise sous ses yeux ou dans des médias sociaux.
- 3.2 Partage des informations sur les élèves seulement avec d'autres membres du personnel qui participent directement à la prestation de services à cet élève.
- 3.3 Collabore avec les conseillers clés de l'école, du Conseil et autres intervenants en fonction pour répondre aux besoins spécifiques des élèves des minorités sexuelles.
- 3.4 Obtient des conseils et de l'aide concernant des stratégies à adopter pour contrer la discrimination ou le harcèlement sexuel au niveau interpersonnel en communiquant avec la direction générale qui désignera une personne-ressource pour offrir du soutien.

4. L'intervenant scolaire responsable

- 4.1 Est présent à toutes les réunions des associations LGBTQ du début à la fin.
- 4.2 S'assure de fixer des règles visant la confidentialité, le respect et l'équité, avec les membres de l'association, lors des discussions et des activités du groupe.
- 4.3 Apporte son aide selon sa capacité à poursuivre les buts de l'organisation lorsque des questions soulevées au sein du groupe nécessitent l'intervention d'organismes extérieurs.
- 4.4 S'assure de protéger la confidentialité des propos émis au sein des groupes selon la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

5. Les élèves

- 5.1 Dans la mesure du possible, les écoles doivent chercher à réduire ou à éliminer les pratiques discriminatoires visant le regroupement des élèves en fonction de leur sexe (à l'exception des programmes alternatifs fondés sur le sexe déjà établi ou le cours d'éducation physique).
- 5.2 Dans les écoles où les élèves sont regroupés selon le sexe, un élève devrait avoir le choix d'intégrer le groupe qui correspond à son identité de genre telle qu'affirmée.
- 5.3 Dans les activités en salle de classe ou de programmes scolaires où les élèves sont séparés par sexe, un élève devrait avoir la possibilité d'être inclus dans le groupe qui correspond à son identité de genre.
- 5.4 La direction d'école doit déterminer les meilleures pratiques et la logique à respecter pour l'inclusion des élèves LGBTQ en prenant en compte le contexte et les besoins spécifiques à chaque cas.

6. Soutiens offerts aux élèves

- 6.1 Les membres du personnel sont invités à écouter activement les préoccupations d'un élève, de respecter la vie privée et la confidentialité de l'élève LGBTQ, et de collaborer avec d'autres pour déterminer et mettre en œuvre des soutiens fondés sur des résultats concrets, qui feront une différence positive pour cet élève.

7. Groupes et activités

- 7.1 Les élèves peuvent demander l'établissement à l'école de groupes ou d'activités qui répondent aux préoccupations relatives à l'intimidation et qui font la promotion d'un environnement sain tels que :
- a) alliance d'élèves gais-hétérosexuels (AGH)
 - b) groupe de jeunes LGBTQ (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, intersexuées, en questionnement, queers et bispirituelles)
 - c) tout autre club consacré à la diversité, l'égalité entre les sexes, l'identité de genre, l'orientation sexuelle.
- 7.2 La direction doit appuyer immédiatement la mise en place d'alliances entre homosexuels et hétérosexuels ou de groupes similaires de soutien aux élèves dans les écoles où des élèves en manifestent l'intérêt.
- 7.3 Toutes les activités et tous les groupes doivent être ouverts à tous les élèves qui souhaitent y participer
- 7.4 Tous les avis concernant la création ou les activités du groupe doivent être conformes aux pratiques généralement établies pour tout autre groupe ou activité et se limiter à l'annonce de l'établissement du groupe et la tenue d'une activité.
- 7.5 Les pratiques du groupe ou des activités doivent respecter les articles suivants de la Loi scolaire (School Act) :

Appui aux organisations d'élèves

16.1(1) *Si un ou plusieurs élèves fréquentant une école administrée par l'autorité scolaire demandent l'appui d'un membre du personnel employé par l'autorité pour établir une organisation volontaire d'élèves ou pour mener une activité visant à promouvoir un environnement d'apprentissage accueillant, bienveillant, respectueux et sécuritaire qui valorise la diversité et favorise un sentiment d'appartenance, la direction d'école devra :*

(a) accorder immédiatement la permission pour l'établissement de l'organisation d'élèves ou la tenue de l'activité à l'école;
(b) sous réserve du paragraphe (4), dans un délai raisonnable à compter de la date à laquelle elle reçoit la demande, désigner un membre du personnel pour agir à titre d'agent de liaison chargé de faciliter l'établissement et le fonctionnement de l'organisation d'élèves ou d'aider à l'organisation de l'activité.

(3) Les élèves peuvent choisir, pour leur organisation ou activité, un nom qui soit à la fois respectueux et inclusif, y compris le nom « alliance gais-hétérosexuels » ou « alliance allosexuels-hétérosexuels », après avoir consulté la direction d'école à ce sujet.

(3.1) Il est entendu que la direction d'école ne doit pas interdire aux élèves, ni ne les dissuader de choisir un nom qui comprend « alliance gais-hétérosexuels » ou « allosexuels-hétérosexuels ».

(4) La direction d'école doit informer immédiatement le conseil scolaire et le ministre si aucun membre du personnel n'est disponible pour agir à titre d'agent de liaison mentionné au paragraphe (1) et, s'il en est informé, le ministre doit nommer un

adulte responsable pour qu'il travaille avec les élèves demandeurs en vue d'organiser l'activité ou de faciliter l'établissement et le fonctionnement de l'organisation d'élèves à l'école.

(6) La direction d'école doit veiller à ce que l'avis, le cas échéant, concernant une organisation volontaire d'élèves ou une activité visée au paragraphe (1) se limite à l'annonce de l'établissement de l'organisation ou à la tenue de l'activité.

8. Identité de genre et d'expression

Noms et pronoms

- 8.1** Un élève ou un membre du personnel a le droit de se faire appeler par le nom et les pronoms correspondant à son identité de genre telle qu'affirmée dans le contexte de l'école.

9. Documents officiels et communication

- 9.1** À la requête de l'élève lui-même, d'un parent ou d'un tuteur, des modifications doivent être apportées au dossier scolaire de l'élève en vue de refléter le nom et le sexe de son choix.

10. Code vestimentaire

- 10.1** Un élève ou un membre du personnel a le droit de s'habiller conformément à son identité ou à son expression de genre.

11. Accès aux toilettes et vestiaires

- 11.1** Un élève doit pouvoir avoir accès aux toilettes et vestiaires dans le respect de sa vie privée sans que cela ne perturbe l'environnement scolaire de manière significative.
- 11.2** Tous les élèves, sous réserve de considérations de sécurité, doivent avoir accès à des vestiaires qui correspondent à leur identité de genre toujours affirmé.
- 11.3** Dans les vestiaires qui nécessitent de se déshabiller devant d'autres personnes, les élèves qui désirent plus d'intimité pour une raison quelconque (p. ex. médicale, religieuse, identité de genre, culturelle, etc.) doivent pouvoir avoir accès à un local qui répond le mieux à leurs besoins individuels et de confidentialité.
- 11.4** En tout temps, le personnel doit faire preuve de sensibilité face aux besoins et à la sécurité des élèves par rapport à l'accès aux toilettes et vestiaires.
- 11.5** La direction d'école doit veiller à ce que des solutions personnalisées pour l'accès aux toilettes et vestiaires soient appliquées avec respect et discrétion.

12. Sport et athlétisme

- 12.1** L'élève transgenre et transsexuel ne peut être exclu des programmes d'éducation physique à l'école et en dehors des heures de classe.
- 12.2** L'école doit favoriser la participation des élèves transgenres ou transsexuels aux activités sportives.

- 12.3** Aucun élève transgenre ou transsexuel ne peut :
- a. être tenu de suivre des programmes d'éducation physique en dehors des heures de classe.
 - b. pour des raisons de sécurité, participer à des activités ventilées selon le sexe en fonction de son identité de genre telle qu'affirmée.
- 12.4** L'école doit tenir compte des élèves des minorités sexuelles et de genre dans les activités d'athlétisme.
- 12.5** L'école s'en remet aux règlements établis par les ligues, associations et organismes sportifs par rapport à la participation des élèves transgenres et transsexuels.

13. Résolution de conflits

- 13.1** La direction doit veiller à ce que la résolution d'un conflit constitue un accommodement raisonnable et favorise l'inclusion.
- 13.2** La direction d'école est le dernier arbitre de tout litige qui peut surgir concernant la participation d'un élève transgenre ou transsexuel à des activités éducatives ou sportives.

14. Perfectionnement professionnel

- 14.1** Le Conseil doit s'assurer que le personnel scolaire puisse approfondir leurs connaissances en matière d'identités sexuelles et de genre minoritaire, de leurs cultures et de leurs communautés, y compris l'acquisition de compétences, de stratégies, d'attitudes et de pratiques pédagogiques appropriées en vue de créer des écoles sécuritaires, inclusives, équitables et respectueuses.
- 14.2** La direction d'école doit fournir un perfectionnement professionnel à l'intervenant scolaire responsable d'une association étudiante LGBTQ pour l'outiller dans son rôle de soutien et d'encadrement du groupe.

Références :

- *Charte canadienne des droits et libertés*
- *Alberta Human Rights Act*
- *Loi scolaire (art. 1, 12, 16.1, 16.2, 20, 45.1, 50.1)*
- *Freedom of Information and Protection of Privacy Act (FOIP)*
- *Directives administratives du C.S.C.E. :*
 - 130 – Environnement scolaire sécuritaire et bienveillant et code de conduite de l'élève*
 - 190 – Harcèlement*
 - 351 – Suspension et expulsion d'un élève*
- *Lignes directrices en matière de pratiques exemplaires : Créer des environnements d'apprentissage qui respectent les diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre (gouvernement de l'Alberta)*

DÉFINITIONS

Allosexuel : Personne dont l'orientation sexuelle est autre qu'hétérosexuelle, ou dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe biologique ou assigné à la naissance. Les allosexuels comprennent notamment, mais non exclusivement, les personnes LGBT.

Bisexuel : Personne dont l'attraction ou les relations émotionnelles, romantiques, sexuelles ou physiques ont trait autant aux hommes qu'aux femmes.

Bispirituel : Terme employé par les Premières Nations en référence à une personne qui possède à la fois les esprits de la femme et de l'homme, et qui comprend l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle et les rôles sociaux. Ce terme comprend une grande variété d'identités, comme les lesbiennes, les gays, les bisexuels et les transgenres.

Code des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Act) : Loi provinciale qui donne le droit à l'égalité des chances et qui lutte contre la discrimination dans des domaines précis comme l'éducation, l'emploi, le logement et les services. Le Code vise à prévenir la discrimination et le harcèlement, et à y faire face.

Discrimination : Traitement non équitable ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes fondé, entre autres choses, sur l'orientation sexuelle ou tout autre motif énoncé dans le Code des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Act). La discrimination, qu'elle soit intentionnelle ou non, a pour effet d'interdire ou de limiter l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages dont jouissent les autres membres de la société. La discrimination se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

Diversité : Présence d'une vaste gamme de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société. Les dimensions de la diversité ont notamment trait à l'identité sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle* et à l'orientation sexuelle. (Source : csviamonde.ca)

Droits de la personne : Droits qui reconnaissent la dignité et la valeur de la personne sans discrimination et indépendamment de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial, de l'état familial ou de l'existence d'un handicap et aussi de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle et de l'expression de l'identité sexuelle, conformément Code des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Act).

Éducation inclusive : Éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. L'éducation inclusive veille à ce que tous les élèves se sentent représentés dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées.

En questionnement : Une personne qui est incertaine de son orientation sexuelle.

Expression de genre : manière dont une personne présente publiquement ou exprime ouvertement son genre. (Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.) L'expression de genre d'une personne peut, par exemple, être féminine.

(Certaines personnes, qui se perçoivent comme n'étant ni homme ni femme, mais une combinaison des deux genres, ou encore comme n'ayant pas de genre, choisissent d'exprimer leur identité au moyen de différents modèles de genres, unissant des formes d'expression masculines et féminines.)

Gai : Personne attirée physiquement et affectivement par quelqu'un de même sexe. Le mot gai peut renvoyer tant aux hommes qu'aux femmes, mais il est habituellement utilisé en référence aux hommes seulement.

LGBTQ : sigle qui désigne les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, intersexuées, en questionnement, queers et bispirituelles (Le sigle LGBT généralement utilisé pour désigner les communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres. Il recouvre implicitement une grande variété d'identités, mieux représentées par le sigle LGBTQ.)

Harcèlement : Forme de discrimination qui peut inclure des questions, des blagues, des images, des courriels, des commentaires ou d'autres formes de communications sociales déplacées, de nature sexuelle ou non, ainsi que des comportements homophobes, transphobes ou d'intimidation, des avances sexuelles, des attouchements ou d'autres paroles ou comportements non sollicités et parfois continus qui insultent, rabaisent, blessent ou menacent une personne d'une façon ou d'une autre. Les agressions et autres comportements violents constituent aussi des actes criminels. Les personnes trans et autres membres de la collectivité peuvent faire l'objet de harcèlement en raison de leur identité sexuelle ou de l'expression de leur identité sexuelle (harcèlement fondé sur le sexe), de leur sexe (harcèlement sexuel) ou d'une combinaison de ces motifs.

Homophobe : Qui manifeste de la peur ou de la haine envers l'homosexualité chez les autres, souvent exprimée par des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation ou des actes de violence.

Identité de genre : manière individuelle de comprendre et de désigner notre genre. Indépendamment de son sexe physique, une personne peut s'identifier comme un homme, une femme, ou se situer quelque part entre ces deux pôles. Comme elle reflète la vision intérieure que nous avons de nous-mêmes, l'identité de genre peut demeurer invisible au regard des autres.

(C'est l'identité de genre qui permet à l'enfant de se dire garçon ou fille. Ce sentiment profond, de différenciation et d'appartenance à l'un ou à l'autre sexe s'élabore très tôt, vers 2 ans. L'identité de genre est indépendante du sexe biologique, puisque le trans a la conviction d'être enfermé dans un corps dont l'anatomie ne correspond pas à son identité de genre. L'identité de genre est à la source même de l'identité de soi.)

Identité sexuelle : ensemble de comportements, d'attitudes, de symbolisations et de significations qui s'élabore progressivement au cours du développement psychosexuel de la personne. Elle est un processus d'imitation, d'éducation et d'apprentissage et se modèle à partir des représentations que l'enfant intériorise sur la façon dont il doit penser et se comporter comme être sexué. L'identité sexuelle d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance, et est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle.

Lesbienne : Femme dont l'attraction et/ou les relations émotionnelles, romantiques, sexuelles ou physiques ont trait aux autres femmes.

Minorités sexuelles : Incluent les personnes LGBTQ.

Orientation sexuelle : Le fait qu'une personne soit attirée sexuellement par une personne du même sexe, de l'autre sexe ou des deux sexes.

Pratique discriminatoire : toute façon de faire qui constitue une distinction, une exclusion ou une préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité.

Préjugé : Jugement prématuré (habituellement négatif) de groupes ou de personnes, ou notions préconçues à leur égard, fondées sur de fausses informations, des partis pris ou des stéréotypes.

Queer : Terme faisant référence à l'homosexualité autrefois considéré comme péjoratif, mais que beaucoup du mouvement LGBTQ se sont réappropriés et qu'ils utilisent désormais pour désigner de façon positive leur propre communauté.

Sexe : Caractéristiques biologiques qui déterminent si une personne est un homme ou une femme.

Trans : Terme générique pour décrire les personnes transgenres ou transsexuelles, de genre fluide, de divers genres ou asexués, c'est-à-dire des individus dont l'identité de genre et l'expression de genre diffèrent, d'une manière ou d'une autre, du sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Transgenre : Une personne transgenre est une personne dont l'identité sexuelle, l'apparence, l'expression de l'identité sexuelle ou l'anatomie ne sont pas conformes aux définitions ni aux attentes conventionnelles relativement aux hommes et aux femmes. Terme servant souvent à représenter une grande variété d'identités et de comportements sexuels.

Transphobe : Qui manifeste des marques de rejet et de violence à l'encontre des personnes trans.

Transsexuelle : Une personne qui ressent un inconfort personnel et affectif intense à l'égard du sexe qu'elle a reçu à sa naissance et qui pourrait se soumettre à des traitements (p. ex. : hormonothérapie ou chirurgie) pour changer de sexe.