

# POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ORIENTATION, L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE L'IDENTITÉ SEXUELLE

**SERVICE DISPENSATEUR :** Service de l'enseignement et des services complémentaires

**PREMIÈRE ADOPTION :** 18 septembre 2018 (CC-8173-09-18)  
(n° résolution)

**MODIFICATION :**  
(n° résolution)

## 1.0 PRÉAMBULE

Les personnes dont l'orientation, l'identité ou l'expression de l'identité sexuelle ne se conforment pas aux stéréotypes sexospécifiques sont issues de tous les milieux. Elles proviennent de toutes les classes sociales, cultures, races et religions; occupent tous les genres d'emploi et sont de toutes les orientations sexuelles.

Pourtant, ces personnes constituent l'un des groupes les plus défavorisés de la société. Elles sont couramment victimes de préjugés, de discrimination, de harcèlement, de haine et de violence. Bon nombre d'enjeux touchent des aspects fondamentaux de la dignité humaine.

Les formes de marginalisation sociale de ces personnes sont le résultat de craintes et de mythes sociétaux profonds à l'égard des personnes qui ne se conforment pas aux « normes » sociales relatives aux identités d'homme et de femme. Leur effet sur la vie quotidienne, la réussite scolaire, la santé et le bien-être des personnes touchées est considérable.

La société commence à reconnaître la valeur et l'importance de respecter l'orientation, l'identité et l'expression de l'identité sexuelle de chacun de ses membres. Les normes internationales en matière de droits de la personne ainsi que la législation et la jurisprudence du pays confirment que le respect du droit de vivre à l'abri de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'orientation, l'identité et l'expression de l'identité sexuelle constitue une obligation juridique.

Les organisations ont l'obligation aux termes de la loi et la responsabilité ultime d'assurer un environnement libre de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation, l'identité et l'expression de l'identité sexuelle. Elles doivent prendre des mesures pour prévenir les violations des droits et donner suite à celles qui surviennent si elles ne veulent pas être tenues « responsables » et se voir imposer des sanctions.

## 2.0 OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Améliorer la situation des personnes de minorités sexuelles pour l'atteinte de l'égalité sociale. La politique favorise la prise de conscience et la compréhension de la situation et des droits de ces personnes. Elle peut aider les gens à comprendre et à respecter leurs obligations afin de prévenir la discrimination fondée sur l'orientation, l'identité et l'expression de l'identité sexuelle et d'intervenir lorsqu'elle se manifeste.

## 3.0 SON ORIGINE

- Rapport du Centre de services des droits de la personne et des droits de la jeunesse intitulé *De l'égalité juridique à l'égalité sociale — Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*, rendu public en mars 2007 et dont la première recommandation consistait en l'adoption d'une politique nationale de lutte contre l'homophobie;
- Politique québécoise de lutte contre l'homophobie.

## 4.0 CADRE LÉGAL

- Loi sur l'instruction publique (volet intimidation) (RLRQ, c. I-13.3);
- Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12);
- Projet de loi n° 103 : Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres;
- Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022;
- Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018 « Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée ».

## 5.0 PRINCIPES DIRECTEURS

Le Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets adhère aux principes édictés dans la Politique québécoise de lutte contre l'homophobie, soit :

- le respect de la dignité des personnes de minorités sexuelles et de leurs différences;
- l'élimination de toute discrimination envers les personnes de minorités sexuelles;
- la reconnaissance de la légitimité de l'aspiration au mieux-être des personnes de minorités sexuelles;
- la prise en compte des spécificités des personnes de minorités sexuelles dans l'offre de service;
- la position de chef de file de l'État en tant que garant du respect des droits et libertés et gardien de l'ordre public;
- la responsabilisation et l'engagement de tous les acteurs institutionnels et sociaux ainsi que de l'ensemble de la population à l'égard du phénomène de l'homophobie.

## 6.0 ORIENTATIONS

Le Centre de services scolaire a l'intention de mettre en place des moyens efficaces pour contrer la discrimination fondée sur l'orientation, l'identité et l'expression de l'identité sexuelle. Il fait siennes les quatre orientations du gouvernement :

### 6.1 Reconnaître les réalités des personnes de minorités sexuelles

Les préjugés sont à la source des attitudes et des comportements homophobes et obligent très souvent les personnes de minorités sexuelles à taire leur orientation sexuelle, ce qui perpétue l'incompréhension et le rejet des différences. Des efforts doivent donc être consentis afin de « démystifier » les réalités propres aux diverses identités et orientations sexuelles, de favoriser la reconnaissance de ces réalités et d'approfondir les connaissances à leur égard.

### 6.2 Favoriser le respect des droits des personnes de minorités sexuelles

Le harcèlement et la discrimination à l'endroit des personnes de minorités sexuelles persistent dans différents secteurs d'activité. Les droits de ces personnes sont encore largement méconnus, ce qui contribue à maintenir l'influence des considérations homophobes ou hétérosexistes sur les décisions et les comportements. La deuxième orientation vise donc à assurer la pleine reconnaissance sociale des droits des personnes de minorités sexuelles.

### 6.3 Favoriser le mieux-être

Il importe également de veiller à ce que les personnes de minorités sexuelles puissent avoir accès à des ressources et à des services qui tiennent compte de leurs réalités. Cela implique notamment que l'on s'attaque aux valeurs hétérosexistes lorsque celles-ci imprègnent les cultures institutionnelles.

### 6.4 Assurer une action concertée

Afin d'assurer la cohérence et l'efficacité des actions entreprises dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie, il importe que tous les acteurs sociaux déploient leurs efforts de façon simultanée et coordonnée. Cette orientation marque la volonté du gouvernement de prendre la position de chef de file qui lui revient dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie, et d'y associer tous les acteurs de la société.

## 7.0 DÉFINITIONS

**Expression de l'identité sexuelle :** Fait référence à la manière dont une personne exprime ouvertement ou présente son identité sexuelle. 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 l'identité sexuelle inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir. Ces attributs déterminent comment l'identité sexuelle sera perçue par autrui.

L'identité sexuelle d'une personne n'a aucun rapport avec l'orientation sexuelle, dont elle est fondamentalement différente.

**Identité sexuelle :** Fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre, telle que vécue par chacun. Elle a trait au fait de se sentir femme, homme, les deux, aucun ou autrement, selon où l'on se positionne sur le continuum de l'identité sexuelle. L'identité sexuelle d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

**Personnes non conformistes sur le plan du sexe :** Fait référence aux personnes qui ne suivent pas les stéréotypes sexospécifiques correspondant au sexe leur ayant été assigné à la naissance. Elles peuvent ou non se définir comme des personnes trans ou non binaires.

**Trans ou transgenre :** Fait référence aux génériques regroupant des personnes d'identités sexuelles et d'expressions de l'identité sexuelle diverses qui s'écartent des normes sociétales stéréotypées. Ils incluent sans s'y limiter les personnes qui se qualifient de personnes transgenres, de femmes trans, d'hommes trans, de transsexuelles, de travestis, de personnes non conformistes ou hors-normes sur le plan du sexe.

## 8.0 LES FORMES DE DISCRIMINATION

### 8.1 DIRECTE, INDIRECTE ET SUBTILE

La discrimination peut prendre une variété de formes. Elle peut être directe et peut également se manifester de façon indirecte. Elle peut être exercée par l'entremise d'une tierce personne ou organisation.

Toute organisation ou personne qui fixe des conditions discriminatoires et toute organisation ou personne qui exerce cette discrimination peuvent être accusées conjointement et tenues ensemble responsables de discriminations dans le cadre d'une plainte relative aux droits de la personne.

Des remarques discriminatoires ne sont pas toujours prononcées ouvertement. Les gens n'expriment pas nécessairement leurs points de vue stéréotypés pour expliquer leur comportement. Afin d'établir l'existence de discrimination subtile, il peut s'avérer nécessaire d'examiner l'ensemble des circonstances pour voir s'il se dessine un modèle de comportement discriminatoire.

L'effet cumulatif de la discrimination manifeste et subtile a des répercussions profondes sur les personnes qui subissent cette discrimination.

### 8.2 ASSOCIATION

Certaines personnes font l'objet de discrimination en raison de leur association avec une personne non conformiste sur le plan du sexe.

Il est interdit d'exposer une personne à de la discrimination en raison de son association à une personne ou un groupe. Cela peut s'appliquer aux amis, aux membres de la famille ou à d'autres personnes, dont les personnes qui interviennent au nom des personnes non conformistes sur le plan du sexe.

### 8.3 HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE ET HARCÈLEMENT SEXUEL<sup>1</sup>

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Une conduite de harcèlement sexuel proprement dit peut se manifester par :

- des demandes de faveurs sexuelles non désirées;
- des attouchements;
- l'affichage de matériel dégradant ou pornographique;
- des remarques, des insultes, des plaisanteries, des commentaires, des blagues à connotation sexuelle;
- des promesses (avancement) reliées à l'obtention de faveurs sexuelles;
- de l'intimidation, des menaces, des représailles, un refus d'emploi ou de promotion, un congédiement ou d'autres préjudices associés à des faveurs sexuelles non obtenues.

---

<sup>1</sup> Tiré de la Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail, CDPDJ, 2004, 21 pages

Plus spécifiquement, le **harcèlement sexuel** peut se manifester par<sup>2</sup> :

- des questions ou remarques importunes ou déplaisantes sur la sexualité d'une personne non conformiste sur le plan du sexe, les caractéristiques de cette sexualité, ainsi que les relations amoureuses, les rapports sexuels ou l'orientation sexuelle de la personne;
- des blagues qui réduisent les personnes non conformistes sur le plan du sexe à l'état d'objet sexuel, y compris les blagues qui circulent par courriel ou dans les médias sociaux;
- l'affichage ou la circulation de matériels pornographiques, d'images ou de dessins à caractère sexuel, de graffitis sexuellement explicites, ou d'autres images à caractère sexuel représentant des personnes non conformistes sur le plan du sexe, y compris sur Internet;
- des regards concupiscents ou déplacés;
- des menaces, attouchements non sollicités, de la violence et des agressions sexuelles.

En général, le harcèlement discriminatoire ou sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être du harcèlement.

### EXPLICATION SUPPLÉMENTAIRE<sup>3</sup>

Il y a harcèlement si la personne qui adopte le comportement sait ou aurait dû savoir qu'il était inopportun. Si la victime exprime son refus du comportement, l'auteur du harcèlement « sait » qu'il s'agit d'un comportement inopportun. Si l'auteur du harcèlement ne le sait pas (ou si ce n'était pas son intention d'exercer du harcèlement), mais qu'une personne « raisonnable » aurait su qu'il s'agissait d'un comportement inopportun, il s'agit également de harcèlement. La notion de « raisonnable » inclut le point de vue des personnes non conformistes sur le plan du sexe.

La victime n'a pas besoin de formuler d'objection explicite ou directe au harcèlement. Elle pourrait aussi simplement s'isoler ou se retirer.

Le harcèlement à l'endroit des personnes non conformistes sur le plan du sexe peut inclure une combinaison de comportements sexuels et fondés sur le sexe. Le harcèlement sert souvent à s'assurer que les personnes respectent les stéréotypes sexospécifiques traditionnels. Il s'agit aussi d'une méthode d'intimidation dont le but est de ridiculiser et d'ostraciser certaines personnes, et d'exercer sur elles du pouvoir en raison de leur façon de se vêtir, de se conduire ou d'exprimer leur identité sexuelle.

Du harcèlement peut également survenir entre des personnes de même sexe ou de même identité sexuelle. Le harcèlement inclut souvent des insultes et railleries homophobes, peu importe l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle de l'auteur du harcèlement ou de sa victime.

## 8.4 DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination ne s'exerce pas uniquement entre des personnes. Elle peut être enchâssée dans des modèles de comportement, des politiques et des pratiques qui font partie de la structure administrative ou de la culture officieuse d'une organisation, d'une institution ou d'un secteur. Elle peut être ni vue ni connue des personnes qu'elle ne vise pas. Elle peut créer ou maintenir un désavantage, et limiter les droits et possibilités des personnes non conformistes sur le plan du sexe.

Les organismes et institutions ont l'obligation positive de veiller à ne pas exercer de discrimination systémique. Ils devraient prévenir les obstacles en élaborant dès le départ des politiques inclusives. Ils devraient aussi revoir à intervalles réguliers leurs systèmes et cultures organisationnelles, et éliminer les obstacles qui existent.

Les organisations doivent également intervenir quand surviennent de nouveaux problèmes. Dans la mesure du possible, cela signifie de modifier leurs politiques et pratiques pour assurer

---

<sup>2</sup> Tiré de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle

<sup>3</sup> Tiré de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle

l'inclusion et la prise en compte des besoins de plus de personnes plutôt que de simplement prévoir des exceptions pour les personnes qui ne « cadrent » pas avec le système actuel.

## **9.0 OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT**

Les établissements d'enseignement doivent conséquemment mettre en place des mesures concrètes pour assurer le droit à la dignité, à l'égalité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité des jeunes, ce qui inclut les personnes non conformistes sur le plan du sexe. Ainsi, ils contribuent à assurer l'épanouissement des personnes non conformistes sur le plan du sexe, dans le respect de leur identité et de leur expression de genre, afin d'assurer leur développement physique, affectif et psychologique, de même que leur persévérance et leur réussite éducative. Ces mesures d'ouverture et de soutien peuvent éviter aux personnes non conformistes sur le plan du sexe de vivre des situations d'intimidation, de harcèlement, de discrimination, d'homophobie, de transphobie et d'exclusion. Ces mesures éviteront aussi aux personnes non conformistes sur le plan du sexe ainsi qu'à leurs parents de devoir entreprendre des démarches pour assurer le respect de leurs droits.

L'accommodement des besoins a pour but d'aider tout le monde à bénéficier des mêmes possibilités et avantages et du même accès. On devrait toujours effectuer l'accommodement des besoins d'une manière qui favorise le plus possible l'intégration et la pleine participation de la personne. La plupart des mesures d'adaptation ne sont pas difficiles à mettre en place et ne devraient pas imposer de fardeau important aux dirigeants du Centre de services scolaire.

### **9.1 PRINCIPES**

L'obligation d'accommodement repose sur plusieurs principes, dont le respect de la dignité, l'unicité, l'intégration et la pleine participation.

#### **9.1.1 RESPECT DE LA DIGNITÉ**

La dignité humaine s'articule autour de nombreux facteurs dont le respect des personnes, de leur valeur personnelle, de leur intégrité physique et psychologique, et de leur autonomisation. Elle fait aussi intervenir le respect de la vie privée, la confidentialité, le confort, l'autonomie, l'individualité et l'estime de soi.

La dignité inclut la manière dont les mesures d'adaptation sont fournies et la participation de la personne au processus.

#### **9.1.2 ACCOMMODEMENT PERSONNALISÉ**

Chaque personne a des besoins uniques qui doivent être pris en compte lorsque des mesures d'adaptation sont demandées. Si certaines mesures d'adaptation ne satisfont que les besoins d'une personne, nous conviendrons qu'un bon nombre de ces changements bénéficieront à d'autres également.

#### **9.1.3 INTÉGRATION ET PLEINE PARTICIPATION**

Les infrastructures devraient être conçues et pourraient devoir être adaptées de façon à tenir compte des besoins des personnes non conformistes sur le plan du sexe de la manière qui favorisera le plus leur intégration et leur pleine participation, à moins qu'on puisse démontrer qu'il s'agit du meilleur moyen d'atteindre l'égalité dans les circonstances.

#### **9.1.4 CONCEPTION INCLUSIVE**

Une conception inclusive bien pensée réduira la nécessité de demander des mesures d'adaptation individuelles. Au moment de mettre en place ou de modifier des politiques, programmes, procédures, normes, exigences et installations, le Centre de services scolaire devrait assurer une conception inclusive qui tient compte des besoins des personnes non conformistes sur le plan du sexe et veiller à ne pas créer de nouveaux obstacles.

#### **9.1.5 MESURES D'ADAPTATION APPROPRIÉES**

Le Centre de services scolaire devrait déterminer quelle est la mesure d'adaptation idéale ou la plus appropriée compte tenu des circonstances avant de se demander si elle causerait un préjudice injustifié. Il doit adopter la mesure d'adaptation la plus appropriée, à moins que cela ne soit pas possible compte tenu des circonstances ou qu'elle ne cause un

préjudice injustifié. Si la situation ne le permet pas, il doit envisager et adopter la mesure de rechange la plus appropriée ou une solution graduelle ou intérimaire.

## 10.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- 10.1** La **personne** qui demande une mesure d'adaptation doit :
- informer l'organisation de la mesure d'adaptation dont elle a besoin, qui nécessite un changement;
  - fournir l'information appropriée sur ses besoins et se conformer aux normes établies une fois la mesure d'adaptation instaurée;
  - collaborer au processus d'accommodement au meilleur de ses capacités.
- 10.2** Le **conseil d'administration** doit :
- adopter la présente politique.
- 10.3** La **direction générale** doit :
- veiller à ce que chaque établissement soit un milieu non discriminatoire;
  - veiller à ce que chaque établissement mette en place des mesures pour remplir leur devoir de protection des élèves;
  - s'assurer du respect de la présente politique.
- 10.4** Les **directions d'établissement** doivent :
- accepter la demande d'accommodement de bonne foi (à moins de posséder des éléments de contraintes raisonnables);
  - effectuer des demandes raisonnables afin d'obtenir uniquement les renseignements nécessaires pour préciser la nature et l'ampleur de l'accommodement requis compte tenu de la situation;
  - veiller à ce que les renseignements qui se rapportent à l'accommodement demeurent confidentiels et accessibles seulement aux personnes qui en ont besoin pour mettre en œuvre les mesures d'adaptation requises;
  - agir promptement et prendre activement part à la recherche de solutions;
  - mettre en place des mesures concrètes pour assurer le droit à la dignité, à l'égalité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité des personnes non conformistes sur le plan du sexe;
  - contribuer à assurer l'épanouissement des personnes non conformistes sur le plan du sexe, dans le respect de leur identité et de leur expression de genre, afin d'assurer leur développement physique, affectif et psychologique, de même que leur persévérance et leur réussite éducative.
- 10.5** Le **Service des ressources financières, matérielles et du transport scolaire** doit :
- préparer un plan de rénovation en fonction des travaux à effectuer;
  - couvrir les coûts appropriés ayant trait à la mesure d'adaptation.
- 10.6** Le **personnel** doit :
- respecter la présente politique;
  - veiller à ce que les renseignements qui se rapportent à l'accommodement demeurent confidentiels et accessibles seulement aux personnes qui en ont besoin pour mettre en œuvre les mesures d'adaptation requises;
  - agir promptement et prendre activement part à la recherche de solutions;
  - mettre en place des mesures concrètes pour assurer le droit à la dignité, à l'égalité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité des personnes non conformistes sur le plan du sexe;

- contribuer à assurer l'épanouissement des personnes non conformistes sur le plan du sexe, dans le respect de leur identité et de leur expression de genre, afin d'assurer leur développement physique, affectif et psychologique, de même que leur persévérance et leur réussite éducative.

#### **11.0 DOCUMENT ASSOCIÉ**

La présente politique est complétée par une directive que tous les employés du Centre de services scolaire doivent respecter.

#### **12.0 ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entre en vigueur le jour suivant son adoption par le conseil d'administration.

*Dans la présente politique, là où la forme masculine est utilisée, c'est sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.*