

En vigueur pour la 1 ^{ère} fois le :	10 décembre 2016
Révisée le :	27 juin 2022

Les termes utilisés dans cette directive administrative* privilégient une écriture inclusive.

Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document sont définis dans le glossaire du CSF.

Mots-clés

administration, Alliance gai-hétéro (AGH), bien-être, budget, Code criminel, Code des droits de la personne de la C.-B., comité provincial OSIG-SOGI du CSF, communauté, communications (service des affaires publiques), conditions de travail, confidentialité, conseil exécutif, contractuel (prestataire de services), curriculum Éducation physique et santé, DA-1104, DA-510, direction d'école, direction de service, direction générale, discrimination, élève, enquête, enseignant.e, espaces, familles, harcèlement, inclusion, informations privées, intervenant.e extérieur.e, investissements, leader OSIG-SOGI, Loi canadienne sur les droits de la personne, Loi sur la protection des renseignements personnels, menaces intimidations, ministère de l'Éducation, P-104, P-1104, P-510, parents tuteurs tutrices, partenaires, personnel du CSF, personnel de soutien, plainte, plan stratégique, programmes d'étude, réunion du personnel, santé, site Internet du CSF, SOGI 1 2 3, urgences, violence

Destinataires

Cette directive administrative* (DA) s'applique à l'ensemble du Conseil scolaire francophone (CSF) de la Colombie-Britannique (C.-B.) puisqu'elle fait partie intégrante de la philosophie, de la mission, des valeurs et des objectifs du CSF. Elle s'impose donc à toute personne physique ou morale qui participe directement ou indirectement aux mandats* du CSF : les élèves*, le personnel*, les familles, les communautés, les partenaires mais aussi les conseillers et conseillères scolaires* qui ont adopté la politique* P-104 dont cette DA* est issue.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

Table des matières

MOTS-CLÉS	1
DESTINATAIRES	1
TABLE DES MATIÈRES	2
MODALITÉS ET PROCESSUS	3
1. DÉFINITIONS	3
2. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS	8
2.1. ENVIRONNEMENT ET INFRASTRUCTURES : ACCUEILLIR LA DIVERSITÉ OSIG-SOGI	8
2.1.1. <i>Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI</i>	8
2.1.2. <i>Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI</i>	9
2.1.3. <i>Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI</i>	10
2.2. ÉLÈVES : S'ÉPANOUIR DANS LA DIVERSITÉ OSIG-SOGI	12
2.2.1. <i>Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI</i>	12
2.2.2. <i>Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI</i>	12
2.2.3. <i>Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI</i>	12
2.3. MEMBRES DU PERSONNEL : INSPIRER LA DIVERSITÉ OSIG-SOGI	14
2.3.1. <i>Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI</i>	14
2.3.2. <i>Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI</i>	14
2.3.3. <i>Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI</i>	15
2.4. FAMILLES ET COMMUNAUTÉ : ACCOMPAGNER LA DIVERSITÉ OSIG-SOGI	17
2.4.1. <i>Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI</i>	17
2.4.2. <i>Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI</i>	17
2.4.3. <i>Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI</i>	17

ANNEXE ÉQUITÉ

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

Modalités et processus

1. Définitions

Le CSF tient à noter que la liste de définitions ci-dessous est non exhaustive et que la terminologie 2SLGBTQIA+ est en constante évolution. Ce lexique ne vise pas à catégoriser, mais plutôt à fournir une ressource éducative. Il se peut que plusieurs personnes se décrivant à l'aide des mêmes mots puissent, par ailleurs, en avoir des définitions différentes. Ces mots sont des outils, et non des prescriptions. Seule la personne concernée peut décider quels mots utiliser pour se définir. Les mots qui ont été choisis ci-dessous sont présentés par ordre alphabétique.

2SLGBTQIA+ : Acronyme désignant les personnes **bispirituelles** (2S), **lesbiennes** (L), **gaies** (G), **bisexuelles** (B), **transgenres** (T), **queers** ou en questionnement (Q), **intersexuelles** (I), **asexuelles** (A), et autres **orientations sexuelles** et **identités de genre** (+). L'acronyme se termine toujours par le « + » pour reconnaître la multitude d'identités présentes sous ce parapluie et évoque, pour certaines personnes, les concepts d'amour et d'acceptation.

Auto-identification : Le processus qu'une personne entreprend en s'identifiant comme 2SLGBTQIA+. Personne d'autre que soi-même ne pouvant déterminer son **identité**, ce processus est intime, personnel et unique à chacun.e.

Binarité du genre : Système dichotomique que représentent les identités « homme/femme ».

Biphobie : **Discrimination** qui désigne les manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes ou des pratiques **bisexuelles** ou apparentées. L'une des manifestations de la **biphobie** consiste à considérer que la **bisexualité** n'existe pas réellement. La **biphobie** se rencontre indifféremment venant de personnes **hétérosexuelles** ou **homosexuelles**. La **biphobie** est proche de la panphobie (rejet des personnes pansexuelles) ou de l'omniphobie (rejet des personnes omnisexuelles).

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

Cisnormativité (ou cissexisme) : La **cisnormativité** est le fait d'assumer que toute personne est cisgenre. La **cisnormativité** participe à l'invisibilisation des personnes non **cisgenres**, c'est-à-dire, entre autres, **bispirituelles**, **non binaires**, **transgenres**, au **genre fluide**, et **non conformes au genre**. Cette attitude s'intègre dans un système de **cissexisme** : des comportements et actions **discriminatoires** portant préjudice à toutes les personnes non **cisgenres**.

Dévoilement (en anglais, coming out) : Représente l'action de « dévoiler » son **identité de genre** ou son **orientation sexuelle**. Le dévoilement est un processus continu et il en existe différents degrés : certaines personnes le disent à leur entourage proche, d'autres dévoilent leur **identité** publiquement, alors que certaines le gardent pour elles-mêmes. Dévoiler l'**identité** d'une personne 2SLGBTQIA+ sans son consentement (« **outing** » en anglais) est un manque de respect et peut potentiellement créer une situation dangereuse pour ces personnes.

Discrimination : Selon **Amnistie Internationale** ainsi que d'après l'article 2 de la **Loi canadienne sur les droits de la personne**, pratiquer une **discrimination** envers une personne est le fait de la traiter de manière injuste et différenciée du fait de considérations fondées sur, entre autres, sa race, sa couleur de peau, sa religion, son âge, son sexe, son **orientation sexuelle**, son **identité** ou son **expression de genre**, son état matrimonial, sa situation de famille, ses caractéristiques génétiques, l'existence d'une déficience d'habileté physique ou mentale, ou son état de personne graciée.

Égalité : Conformément à l'article 2 de la **Loi canadienne sur les droits de la personne**, l'**égalité** est le droit de toute personne, dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société, à l'**égalité** des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de ses besoins, indépendamment des considérations fondées l'origine nationale ou ethnique, la couleur de peau, la religion, l'âge, le sexe, l'**orientation**

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience d'habileté physique ou mentale, ou l'état de personne gracée.

Équité : Réfère aux stratégies et moyens mis en œuvre pour atteindre l'égalité des opportunités pour chaque personne. L'équité en matière d'éducation signifie que chaque élève* a) reçoit tout ce dont il, iel ou elle a besoin pour atteindre son plein potentiel scolaire et social, à chaque jour; b) réussit à l'école* indépendamment de son origine, de son histoire, de son apparence, de l'identité de sa famille et de son tempérament. L'équité s'attache à l'objectif de résultats et des expériences qui permettent ces résultats.

Dysphorie de genre : Désigne la détresse ressentie par des personnes transgenres face à l'inadéquation entre leur sexe assigné à la naissance et leur identité de genre. Certaines personnes trans et/ou non binaires ne ressentent pas de dysphorie de genre.

Expression de genre : La façon d'exprimer socialement son identité de genre par le biais de caractéristiques et de comportements observables par autrui, tels que l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes de langage (ex : pronom, prénom), la personnalité ainsi que les autres attributs liés au genre.

Genderqueer : D'origine anglo-saxonne, le terme *genderqueer* est un terme utilisé par des personnes s'identifiant comme ni homme ni femme, comme les deux, ou comme toutes autres combinaisons des deux. Il est similaire à la non binarité.

Genre : Concept social catégorisant les personnes selon des caractéristiques arbitraires et subjectives. Le genre peut être influencé par des aspects psychologiques, comportementaux, sociaux et culturels. Le genre d'une personne n'est pas déterminé par son sexe assigné à la naissance.

Hétéronormativité et hétérosexisme : Est le fait d'assumer que toute personne est hétérosexuelle. Cette attitude s'intègre dans un système d'hétérosexisme : des comportements et actions discriminatoires portant préjudice aux personnes de la diversité sexuelle.

Homophobie : Représente toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination (harcèlement, rejet, violence, etc.) à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de l'orientation sexuelle réelle ou perçue.

Identité de genre : Est l'expérience intime et personnelle de s'identifier ou non à un ou plusieurs genres, et ce, indépendamment du sexe assigné à la naissance. Chaque personne a une identité de genre.

Intersectionnalité : L'intersectionnalité étudie les formes de domination, d'oppression et de discrimination, non pas séparément, mais dans les liens qui se nouent entre elles, en partant du principe que les différenciations sociales comme le genre, la race, la classe, la couleur, la nation, la religion, la génération, la sexualité ou l'orientation sexuelle, etc. ne sont pas cloisonnées, ou encore les rapports de domination entre catégories sociales ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés séparément les uns des autres. L'intersectionnalité entreprend donc d'étudier les croisements et intersections entre ces différents phénomènes.

Langage, écriture et pensée inclusifs : Le langage, l'écriture et la pensée inclusifs en français sont un ensemble de moyens linguistiques respectivement à l'oral, à l'écrit et de manière réfléchie, visant à assurer une égalité de genres dans la langue française, en la démasculinisant et en évitant les expressions renforçant les stéréotypes de genre, soit par le dédoublement des marques de genre, soit en les neutralisant (généralement grâce à une forme indifférenciée).

MàF/Fàm et MÀX/FàX : Acronyme d'origine anglophone que certaines personnes transgenres et/ou non binaires utilisent pour désigner leur transition, où MàF désigne la transition d'une personne de sexe masculin vers une personne de sexe féminin (en anglais, *MtF* « male to female ») et Fàm désignant la transition d'une personne de sexe féminin vers une personne de sexe masculin (en anglais, *FtM* « female to male »). FàX (en anglais, *FtX*) et MÀX (en anglais, *MtX*) représentent des transition qui ne sont pas strictement binaires.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

Marginalisation : Processus social par lequel des personnes ou des groupes sont (intentionnellement ou non) écartés de l'accès au pouvoir et aux ressources et considérés comme insignifiants, périphériques ou moins précieux/privilégiés par une communauté* ou la société « dominante ». Ce terme décrit un processus social, de manière à ne pas impliquer un manque d'action. Les groupes ou personnes marginalisés sont ceux qui sont exclus du courant dominant de la vie sociale, économique, culturelle ou politique. Les exemples de groupes marginalisés comprennent, sans s'y limiter, les groupes exclus en raison de leur origine ethnique, religion, groupe politique ou culturel, âge, **sexe** ou situation financière. Toutefois, la mesure dans laquelle ces populations sont marginalisées est spécifique au contexte et dépend de l'organisation culturelle du site social en question. En Amérique du Nord certaines identités ont été placées au centre et d'autres ont été mis à la marge de la société. Les identités au centre sont traitées de manière neutres ou comme étant la norme. Les biais inconscients maintiennent certaines personnes au centre et d'autres à l'extérieur du centre. Les identités qui ont été placées au centre sont les personnes de couleur de peau blanche, **hétérosexuelles**, **cisgenres**, sans déficience d'habileté physique ou mentale, chrétiennes ou sans religion, de classe moyenne ou supérieure. Les identités marginalisées sont celles non incluses au centre et sont souvent traitées comme étant différentes et ne sont donc pas considérées.

Mégender : Est l'action de faire référence à une personne **trans** ou **non binaire** en utilisant un nom, des **pronoms**, une formule de salutation ou autres qui ne reflètent pas l'**identité de genre** de la personne. Le mégender est irrespectueux et peut entraîner de la détresse chez la personne **mégender**.

Micro-agression : Le quotidien verbal, non verbal, et environnemental, les affronts, les rebuffades ou les insultes, qu'ils soient intentionnels ou non, qui communiquent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs aux personnes ciblées sur la seule base de leur appartenance à un groupe marginalisé.

Morinom : Le **morinom** (en anglais, « *deadname* » ou « *birth name* ») est le nom assigné à la naissance d'une personne **trans** et/ou **non binaire** qui a effectué un changement de nom. Utiliser le **morinom** d'une personne est un manque de respect.

Orientation sexuelle : Attirance physique, amoureuse ou émotionnelle d'une personne envers les personnes du **genre** opposé, du même **genre**, d'aucun **genre** ou de plus d'un **genre**, ou fait d'entretenir des relations intimes avec ces personnes. La compréhension qu'a une personne de son **orientation sexuelle** peut changer.

OSIG-SOGI : Acronyme pour **Orientation Sexuelle et Identité de Genre** (en anglais, *Sexual Orientation and Gender Identity - SOGI*).

PANDC : acronyme pour **Personnes Autochtones, Noires et de Couleur**.

Personne agerée : Une personne **agerée** se dit d'une personne qui ne s'identifie à aucun **genre**.

Personne aromantique : Une personne **aromantique** se dit d'une personne qui ressent peu ou pas d'attirance romantique.

Personne asexuelle : Une personne **asexuelle** se dit d'une personne ressent peu ou pas d'attirance sexuelle. Terme parapluie qui inclut une diversité de degrés d'attirances; par exemple, certaines personnes **asexuelles** ressentent du désir seulement après avoir créé un lien affectif fort avec une personne, alors que d'autres n'en ressentiront jamais.

Personne bisexuelle : Une personne **bisexuelle** se dit d'une personne attirée par des personnes de plusieurs **genres**. Similaire à la **pansexualité**.

Personne Cisgenre : Par opposition au terme « **trans** », le terme **cisgenre** désigne toute personne s'identifiant au **genre** qui lui a été assigné à la naissance.

Personnes de diverses identités de genre : Incluent les personnes **bispirituelles**, **non binaires**, au **genre fluide**, **transgenres**, et **non conformes liées au genre**.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

Personne de genre fluide : Se dit d'une personne dont l'identité de genre est changeante ou fluide, ou qui n'a pas de genre fixe.

Personne gaie : Se dit d'une personne attirée par des personnes de son propre genre.

Personne hétérosexuelle : Se dit d'une personne attirée par des personnes du genre traditionnellement considéré comme opposé au sien (les hommes attirés par les femmes et les femmes attirées par les hommes).

Personne homosexuelle : Personne qui est attirée sexuellement ou émotionnellement par les personnes de même sexe qu'elle.

Personne intersexe : Sont nées avec des caractéristiques sexuelles physiques ne correspondant pas aux définitions traditionnelles de « mâle » et « femelle ».

Personne lesbienne : Se dit d'une femme attirée par les femmes. Certaines personnes non binaires s'identifient aussi comme lesbiennes.

Personne non conforme liée au genre : Le fait de ne pas exprimer son genre de façon conforme aux rôles de genre traditionnels. Les personnes non conformes à leur genre sont plus susceptibles d'être victimes d'homophobie ou de transphobie.

Personne non binaire : Se dit des personnes dont le genre déclaré n'est pas exclusivement masculin ni féminin (à la fois masculin et féminin, ni l'un ni l'autre ou l'un ou l'autre en plus d'un autre genre). Elle comprend les personnes dont le genre déclaré est, par exemple, agendre, pangendre, genre queer, genre fluide ou genre non conforme. Elle comprend également les personnes dont le genre déclaré est bispirituel — un terme propre à certains peuples autochtones d'Amérique du Nord. Elle peut également comprendre celles ayant indiqué ou ayant été identifiées par personne interposée comme étant en questionnement ou en processus de décision.

Personne pansexuelle : Se dit d'une personne attirée par les personnes indépendamment de leur genre. Similaire à la bisexualité.

Personne transsexuelle : Terme moins utilisé, souvent considéré offensant ou désuet, qui fait référence aux personnes se dirigeant vers, ou ayant subi, certaines interventions médicales tel que l'hormonothérapie ou des chirurgies d'affirmation de genre durant leur processus de transition. Certaines personnes transsexuelles ne s'identifient pas au terme transgenre et vice et versa.

Prénom d'usage : Certaines personnes se servent couramment d'un prénom d'usage ne figurant pas sur leur acte de naissance.

Prénom usuel : Le prénom usuel est le prénom par lequel une personne choisit de se faire appeler dans la vie courante, parmi l'ensemble de ceux qui lui ont été donnés à sa naissance et qui sont inscrits à l'état civil.

Pronoms d'usage ou usuels : Les pronoms d'usage (ou simplement « pronoms ») d'une personne sont les pronoms utilisés pour lui faire référence, qui reflètent en général son identité de genre. Il devient plus commun d'inclure ses pronoms lorsqu'on se présente à de nouvelles personnes. Toutes les personnes ont des pronoms ; il en existe qui sont genrés (« il » et « elle »), et au genre neutre, tels que « iel », « ille », « el », ou « ol ». Parmi les pronoms au genre neutre, le CSF a retenu le pronom « iel ».

Queer : Terme utilisé par certaines personnes pour affirmer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. La réappropriation de ce terme péjoratif est une forme d'émancipation pour certain.e.s, mais ce ne sont pas toutes les personnes 2SLGBTQIA+ qui s'identifient à ou utilisent le terme queer.

Rôles de genre : Les façons dont la société s'attend qu'une personne agisse selon le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Les rôles de genre peuvent s'appliquer à toute caractéristique personnelle, des vêtements à la personnalité, en passant par l'emploi et l'apparence physique.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

Sexe : L'ensemble des caractéristiques sexuelles physiques d'une personne, traditionnellement classées selon la dichotomie mâle/femelle.

Sexe/genre assigné à la naissance (AFAN / AHAN) : Sexe désigné à la naissance par la ou le médecin, sur la base de l'observation des organes génitaux du bébé. L'acronyme AFAN ou AHAN est utilisé pour désigner une personne « assignée femme/homme à la naissance ».

Trans/Transgenre : Terme parapluie qui englobe les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui leur a été assigné à la naissance.

Transition (légale, médicale, sociale) : Une transition est un processus long et complexe ayant pour but d'harmoniser l'expression de genre d'une personne et son identité de genre. La transition peut se faire sur le plan social (apparence, prénom, vêtements, etc.), légal (changement du nom ou de mention de sexe dans les documents officiels) ou médical (hormonothérapie et interventions chirurgicales d'affirmation de genre). Ces différents volets de la transition sont indépendants les uns des autres. Par exemple, une personne peut faire une transition sociale sans aucune transition médicale ou légale.

Toilettes et vestiaires non genrés : Les toilettes et vestiaires non genrés sont des espaces que tout le monde peut utiliser, quelle que soit son identité ou son expression de genre.

Transphobie : Représente toute discrimination et violence systémiques vécue par les personnes transgenres et non binaires. La transphobie peut se manifester sous forme de violences verbales (moqueries, insultes, menaces), psychologiques (rumeurs, chantage, dévoilement public d'une orientation sexuelle réelle ou perçue), physiques (agressions physiques ou sexuelles, crime de haine, meurtres), ou par des comportements discriminatoires ou intolérants (discrimination à l'embauche, au logement, ou à l'accès aux soins médicaux).

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

2. Engagements et responsabilités

2.1. Environnement et infrastructures : Accueillir la diversité OSIG-SOGI

2.1.1. Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI

L'environnement et les infrastructures doivent :

- Valoriser sans distinction toutes les orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre réelles ou perçues de toute personne au CSF;
- Avoir une signalétique (ex : autocollants, affiches, drapeaux arc-en-ciel, badges, etc.) visible, ainsi que des affichages et autres indices visuels inclusifs de la diversité OSIG-SOGI dans tous les bâtiments du CSF :
 - o S'assurer que la signalisation des toilettes et vestiaires non genrés est suffisamment claire et présente pour toute personne qui les cherche sans que celle-ci n'ait besoin de faire une demande spéciale pour en connaître l'emplacement ou pour y accéder;
 - o Permettre l'identification claire des leaders OSIG-SOGI désigné.e.s au sein du CSF à l'aide d'une signalisation physique visible permettant de comprendre de manière sans équivoque leur rôle en tant que personne-ressource pour les questions OSIG-SOGI (ex : leur fournir des autocollants, imprimer une affiche, etc. afin que ces personnes puissent les placer sur la porte d'une salle de classe, d'un bureau ou sur leur.s ordinateur.s);
 - o Allouer des espaces, un.e membre du personnel* responsable et des espaces d'affichage dans les écoles* aux clubs OSIG-SOGI, au comités OSIG-SOGI ou aux Alliance gai-hétéro – AGH (en anglais, Gay-Straight Alliance – GSA), ou à tout autre événement 2SLGBTQIA+ (ex : les Rainbow Cafés pour les membres du personnel*) dans tous les bâtiments du CSF afin de leur permettre d'être fonctionnels et visibles. Il est rappelé ici que la priorité dans l'utilisation des espaces est régie par la politique* P-1104 et sa DA-1104.
- Présenter le contenu OSIG-SOGI sur les sites Internet des écoles* et du CSF. La navigation sur la page Internet <https://bienveillance.csf.bc.ca/> doit être claire et structurée de façon à simplifier la recherche de contenus (ex : présenter les informations par groupe de personnes);
- Proposer des ouvrages qui mettent en valeur la diversité OSIG-SOGI dans tous les espaces de mise à disposition de ressources éducatives ou d'informations (ex : bibliothèques, salles de classe, accueil et réception, etc.). Bien qu'il puisse être opportun de mettre en évidence certaines ressources à des périodes propices de l'année (ex : mois de la fierté, 17 mai, etc.), les ressources OSIG-SOGI doivent être intégrées à l'ensemble de la collection;
- Promouvoir les pratiques langagières inclusives en favorisant une rédaction épïcène (aussi appelée rédaction non sexiste) quand c'est possible et de manière toujours inclusive.
- Promouvoir la possibilité de créer des comités OSIG-SOGI, des alliances AGH et/ou des clubs OSIG-SOGI auprès des élèves* et des membres du personnel* du CSF;
- Assurer des pratiques de recrutement, d'embauche et de rétention équitables pour valoriser la diversité 2SLGBTQIA+. La rétention du personnel* et des élèves* 2SLGBTQIA+ ainsi que leur bien-être devront être mesurés au moyen de sondages effectués régulièrement qui pourront être réalisés par le comité provincial OSIG-SOGI du CSF en collaboration avec le service des Ressources humaines et de l'Éducation. Les réponses et données envoyées par les personnes sondées volontaires devront être désagrégées et non nominales de façon à respecter la Loi sur la protection de l'information personnelle de la C.-B., en anglais, Personal Information Protection Act). L'objectif final de ces sondages est de s'assurer que les pratiques inclusives au sein du CSF sont bien mises en œuvre.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

2.1.2. *Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI*

L'environnement et les infrastructures doivent :

- Offrir, dès la première année faisant suite à chaque nouvelle embauche, une formation OSIG-SOGI obligatoire (présentant entre autres le langage inclusif aux membres du personnel*) à chaque membre du personnel*, à chaque leader OSIG-SOGI du CSF, et à toute autre personne (incluant, entre autres, les contractuels offrant du counseling) qui peut être amenée à soutenir les élèves*, les familles et le personnel* 2SLGBTQIA+ afin de sensibiliser à l'éducation et la culture OSIG au CSF;
- Intégrer la mise en œuvre de pratiques inclusives et respectueuses dans la planification immobilière. Ainsi, l'administration* mettra en place progressivement des toilettes et vestiaires non genrés dans l'ensemble des bâtiments du CSF, en suivant les directives suivantes :

Bâtiments existants appartenant au CSF sans rénovation prévue (incluant les toilettes et les vestiaires).	Bâtiments existants appartenant au CSF avec planification d'une rénovation (incluant les toilettes et les vestiaires)	Bâtiments à construire	Bâtiments existants n'appartenant pas au CSF
Dans un premier temps, s'assurer de transformer les toilettes et vestiaires universelles (accessible aux personnes à mobilité réduite) en toilettes et vestiaires non genrés. Dans un deuxième temps, planifier pour offrir, à terme, des toilettes et vestiaires non-genrés.	Budgéter les dépenses nécessaires pour l'amélioration des bâtiments et rendre concret l'offre de toilettes et vestiaires non-genrés dans les bâtiments.	Budgéter les dépenses nécessaires pour l'amélioration des bâtiments et rendre concret l'offre de toilettes et vestiaires non genrés dans les bâtiments	Étudier les opportunités pour pouvoir offrir des toilettes et vestiaires non genrés, sinon, offrir au minimum des espaces sécurisés aux personnes 2SLGBTQIA+ (ex : transformer les toilettes et vestiaires universelles en toilettes et vestiaires non genrés, offrir des salles ou bureaux, etc.)
L'administration* reconnaît qu'il faut travailler, à terme, vers l'offre <u>unique</u> de toilettes et vestiaires non genrés dans les bâtiments du CSF lorsque les normes et les conditions le permettent (voir les 4 catégories ci-dessus). En effet, l'offre d'espaces communs munis de cabines individuelles séparées utilisables par tout le monde présente plusieurs avantages : 1- Enlève tout sentiment de rejet ou de non-appartenance à un genre, 2- Augmente la sécurité de tout le monde notamment les personnes plus vulnérables, 3- Peut offrir des économies budgétaires (notamment pour les nouvelles constructions) puisqu'est construit un espace commun au lieu de 3 (non genrés, masculin, féminin).			

- Développer des outils de communication qui reconnaissent dans leur langage et leur contenu la diversité OSIG-SOGI;
- Sélectionner les intervenant.e.s extérieur.e.s qui viennent participer à l'enseignement de l'éducation sexuelle dans les écoles* au CSF tout en s'assurant de leurs compétences à fournir des informations et des messages explicitement inclusifs pour les élèves* 2SLGBTQIA+. La connaissance du plan stratégique* du CSF, de la politique* P-104 et de la présente DA*, de la ressource du ministère de l'Éducation OSIG 123 (en anglais, SOGI 123) ainsi que du curriculum *Éducation physique et santé* est requise. Les propos tenus dans le cadre de l'enseignement doivent être inclusifs et veiller à ne pas catégoriser l'éducation sexuelle OSIG-SOGI en la séparant des autres éducations sexuelles.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

- Sélectionner les intervenant.e.s de l'extérieur qui sont amené.e.s à faire des présentations sur les thèmes OSIG-SOGI au CSF tout en s'assurant de leurs compétences à fournir des informations et des messages explicitement inclusifs et les membres du personnel* 2SLGBTQIA+. La connaissance du [plan stratégique*](#) du CSF, de la politique* P-104 et de la présente DA* est requise.
- Proposer des activités culturelles dans les écoles* (ex : Salon du livre du CSF, répertoire des projets culturels) qui incluent une représentation de la diversité OSIG-SOGI.

2.1.3. Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI

L'environnement et les infrastructures doivent :

- Respecter la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#) (en anglais, [Personal Information Protection Act](#)) qui oblige à protéger toute information personnelle qu'une organisation peut recueillir, utiliser ou divulguer, qu'il s'agisse d'informations concernant les élèves*, les membres du personnel* ou d'autres personnes. La Province confirme, sur [son site Internet en anglais](#), que l'orientation sexuelle fait partie des « informations personnelles ». De cette façon, il est essentiel de protéger l'identité et les informations personnelles des élèves* et des membres du personnel* en respectant leur confidentialité et leur autonomie (ex : s'assurer d'avoir le consentement explicite d'un.e élève* avant de partager avec d'autres personnes son nom et pronom choisis, et ceci, même avec son ou ses parents, tuteur.s. ou tutrice.s);
- Mettre en place, de manière progressive, des espaces tels que les [toilettes et vestiaires non genrés](#) afin de toujours mettre la sécurité de tout le monde au cœur du processus décisionnel (voir aussi le point 2.1.2 de la présente DA*);
- Garantir des espaces de travail et d'apprentissage sécuritaires, équitables, accueillants et inclusifs (en virtuel ou en personne) pour tou.te.s les membres de la communauté-école et du CSF (incluant le bureau central*), indépendamment de leur identité réelle ou perçue 2SLGBTQIA+;
- Offrir la possibilité d'avoir au moins un.e membre du personnel* désigné comme leader OSIG-SOGI dans chaque école* et au bureau central*;
- Appuyer le fonctionnement des comités OSIG-SOGI dans chaque école* ainsi qu'au bureau central*, si existants;
- S'assurer de mettre en place un comité indépendant « comité provincial OSIG-SOGI du CSF », sous la responsabilité du leader OSIG-SOGI du bureau central*, dont le mandat est :
 - o Œuvrer en faveur de l'équité au CSF;
 - o S'assurer, en faisant des analyses et des suivis ponctuels efficaces, du respect par tout le monde des politiques* et directives administratives* du CSF;
 - o Participer à la création d'un groupe consultatif et représentatif issu de la diversité 2SLGBTQIA+ afin que ce dernier puisse être consulté par le comité provincial OSIG-SOGI lorsque nécessaire;
 - o Faire des recommandations dans la procédure de suivi des plaintes pour [discrimination](#) ou harcèlement fondées sur l'[orientation sexuelle](#), l'[identité de genre](#) et/ou l'[expression de genre](#) réelle ou perçue des membres du personnel*, des familles ou des élèves* du CSF;
 - o Définir clairement les attentes, le langage, les comportements et les actions appropriées et respectueuses de la diversité OSIG-SOGI afin de prévenir et d'adresser l'intimidation, le harcèlement et la [discrimination](#).
- Offrir aux membres du personnel* du CSF des espaces sécuritaires pour la tenue des différents comités et événements OSIG-SOGI (incluant les événements comme le Rainbow Café, les comités OSIG-SOGI, le comité provincial OSIG-SOGI du CSF, etc.). Les priorités d'utilisation des espaces au sein du CSF sont régies par la politique P-1104 et sa DA-1104;

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

-
- Offrir aux élèves* du CSF des espaces sécuritaires pour la tenue des différents clubs et associations (incluant les *Alliance gai-hétéro* – AGH). Les priorités d'utilisation des espaces au sein du CSF sont régies par la politique P-1104 et sa DA-1104;
 - Éliminer les barrières systémiques pour les élèves*, les membres du personnel* et les personnes de la communauté* du CSF dont l'identité réelle ou perçue est 2SLGBTQIA+ en essayant de rendre l'environnement et les infrastructures justes, équitables et respectueux du *Code des droits de la personne de la C.-B.* (en anglais, *Human Rights Code*) et du *plan stratégique** du CSF.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

2.2. *Élèves : S'épanouir dans la diversité OSIG-SOGI*

2.2.1. *Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI*

Les élèves* doivent :

- Valoriser sans distinction toutes les orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre réelles ou perçues de toute personne au CSF;
- S'impliquer, en fonction de leurs intérêts personnels, dans la création d'une *Alliance gai-hétéro* – AGH dans chaque école* (en anglais, *Gay-Straight Alliance* – GSA) ou dans un club OSIG;
- Communiquer sur leurs besoins pour améliorer l'inclusion des élèves* 2SLGBTQIA+.

2.2.2. *Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI*

Les élèves* doivent :

- Reconnaître et respecter l'auto-identification de l'identité de genre ainsi que le prénom (usuel ou d'usage) et les pronoms qui y correspondent, tels qu'exprimés par les élèves*, les membres du personnel* du CSF et les autres membres de la communauté*;
- Reconnaître et respecter l'expression de genre, incluant entre autres la tenue vestimentaire des élèves* et des membres du personnel* du CSF qui peut prendre la forme d'un code vestimentaire inclusif, non sexiste et non généré (voir la politique* P-510 et sa DA-510 associée);
- Communiquer sur leurs besoins pour s'assurer que l'équité est respectée au CSF et qu'elle reconnaît les élèves* de diverses identités de genre incluant des élèves* non binaires, transgenres, bispirituel.les et non conformes au genre, y compris les pronoms et les transitions sociales;
- Recevoir, en conformité avec le curriculum *éducation physique et santé*, un enseignement en éducation sexuelle factuelle, continue et annuelle, inclusive de la diversité 2SLGBTQIA+ (pour les élèves* M-12).

2.2.3. *Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI*

Les élèves* doivent :

En cas de discrimination vécue ou pour laquelle vous avez été témoin, consulter l'Annexe Équité de la présente DA* qui détaille toute la procédure d'intervention, de soumission de plainte et de gestion des plaintes.

- Pouvoir recevoir des informations fiables sur la terminologie OSIG, le langage inclusif et son évolution constante (voir le point 1 de cette DA* qui offre déjà des réponses);
- Pouvoir participer à tout type d'activité sans barrière de genre ou d'orientation sexuelle;
- Pouvoir avoir accès à du soutien (y compris du counseling) respectueux de la diversité OSIG-SOGI et qui tient compte des traumatismes subis;
- Pouvoir avoir accès à des espaces sécurisés où leur orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre seront toujours protégées (se référer au point 2.1.2 de la présente DA*);
- Communiquer sur leurs besoins en termes de sécurité;
- Respecter la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (en anglais, *Personal Information Protection Act*) qui oblige à protéger toute information personnelle qu'une organisation peut recueillir, utiliser ou divulguer, qu'il s'agisse d'informations concernant les élèves*, les membres du personnel* ou d'autres personnes. La Province confirme, sur son site Internet en anglais, que l'orientation sexuelle fait partie des « informations personnelles ».

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

De cette façon, il est essentiel de protéger l'identité et les informations personnelles des élèves* et des membres du personnel* en respectant leur confidentialité et leur autonomie (ex : s'assurer d'avoir le consentement explicite d'un.e élève* avant de partager avec d'autres personnes son nom et pronom choisis, et ceci, même avec son ou ses parents, tuteur.s. ou tutrice.s);

- Éliminer les barrières systémiques pour les autres élèves*, les membres du personnel* et les personnes de la communauté* du CSF dont l'identité réelle ou perçue est 2SLGBTQIA+ en traitant tout le monde de manière juste, équitable et en respectant le *Code des droits de la personne de la C.-B.* (en anglais, *Human Rights Code*) et du *plan stratégique** du CSF;
- Participer aux enquêtes lorsqu'ils, iels ou elles ont été témoins d'actes discriminatoires.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

2.3. Membres du personnel : Inspirer la diversité OSIG-SOGI

2.3.1. Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI

Les membres du personnel* doivent :

- Prendre, en tant que direction générale* (DG) et directions générales adjointes* (DGA), des décisions opérationnelles au niveau du conseil exécutif* (CE) pour valoriser la diversité OSIG-SOGI dans un environnement et des infrastructures accueillants conformément à l'article 2.1.1 de la présente DA*;
- Valoriser, en tant que directions de services et d'école, la diversité OSIG-SOGI dans les équipes au bureau central* et dans les écoles* en promouvant, entre autres, toutes les opportunités existantes pour s'engager en tant que leader OSIG-SOGI (membres du personnel*), s'impliquer dans les clubs OSIG-SOGI (membres du personnel* et élèves*) dans les comités OSIG-SOGI (membres du personnel*) ou dans les *Alliance gai-hétéro* – AGH (élèves*);
- Valoriser sans distinction toutes les orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre réelles ou perçues de toute personne au CSF et utiliser les guides mis à disposition par l'administration* (ex : guide pour les personnes transgenres et de diverses identités de genre, etc.);
- Valoriser voire comprendre l'importance des célébrations (ex : Fierté), des journées thématiques (ex : 17 mai) et des espaces 2SLGBTQIA+ pour les élèves*, les familles et le personnel* du CSF issu.e.s de la communauté* 2SLGBTQIA+.
- Inclure la diversité 2SLGBTQIA+ dans le contenu, les espaces de mise à disposition de ressources éducatives ou d'informations (ex : bibliothèques, salles de classe, centres d'informations, AGH, etc.), les activités pédagogiques ou sociales, les présentations (lorsque approprié) de toutes les matières afin de partager des images positives qui mettent en valeur les contributions historiques et actuelles de la communauté* 2SLGBTQIA+.

2.3.2. Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI

Les membres du personnel* doivent :

- Prendre, en tant que direction générale* (DG) et directions générales adjointes* (DGA), des décisions opérationnelles au niveau du conseil exécutif* (CE) pour reconnaître la diversité OSIG-SOGI dans un environnement et des infrastructures accueillants conformément à l'article 2.1.2 de la présente DA*;
- Reconnaître, en tant que directions de services et d'école, la diversité OSIG-SOGI au sein du CSF et dans son enseignement, et diffuser dans leurs équipes et écoles* mais aussi auprès de toute personne souhaitant connaître la position du CSF sur ces questions, le plan stratégique* du CSF, la politique* P-104 et la présente DA*, la ressource du ministère de l'Éducation OSIG 123 (en anglais, SOGI 123);
- Mettre en place, en tant que leader OSIG-SOGI du bureau central*, un groupe en équité consultatif et représentatif issu de la diversité 2SLGBTQIA+ afin de conseiller le comité provincial OSIG-SOGI du CSF (voir l'article 2.1.3 de la présente DA*);
- S'engager, si intéressé.e.s, comme leaders OSIG-SOGI dans chaque école* et au bureau central*, s'impliquer aussi dans le comité provincial OSIG-SOGI du CSF ou dans son groupe consultatif;
- S'assurer que les registres administratifs, les formulaires d'adhésion des familles et les données sur les élèves* et les membres du personnel* sont inclusifs et représentent la diversité des familles, des genres et des pronoms (ex : inscriptions CSF, formulaires d'adhésion, de demandes de transport, etc.);
- Inclure, à chaque réunion du personnel*, un point à l'ordre du jour obligatoire « OSIG-SOGI » afin de donner l'opportunité aux leaders OSIG-SOGI, au comité OSIG-SOGI, ou à toute autre personne, de sensibiliser les

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

participant.e.s aux thématiques OSIG-SOGI, de souligner un succès réalisé, de mentionner un défi à relever et enfin, d'encourager les discussions autour des thèmes OSIG-SOGI;

- Reconnaître et respecter l'**auto-identification** de l'**identité de genre** ainsi que le prénom (**usuel** ou **d'usage**) et les **pronoms** qui y correspondent, tels qu'exprimés par les élèves*, les membres du personnel* du CSF et les autres membres de la communauté*;
- Reconnaître et respecter l'**expression de genre**, incluant entre autres la tenue vestimentaire des élèves* et des membres du personnel* du CSF qui peut prendre la forme d'un code vestimentaire inclusif, non sexiste et non généré (voir la politique* P-510 et sa DA-510 associée);
- Utiliser un **langage inclusif** avec tout le monde;
- Tenir compte de l'**intersectionnalité** en honorant les contributions historiques et actuelles des personnes Autochtones, noires, de couleur (**PANDC**) dans la communauté* **2SLGBTQIA+**. Reconnaître que ces communautés* peuvent subir de multiples **discriminations** en plus de leur **orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre**.

2.3.3. Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI

Les membres du personnel* doivent :

En cas de **discrimination** vécue ou pour laquelle vous avez été témoin, consulter l'**Annexe Équité** de la présente DA* qui détaille toute la procédure d'intervention, de soumission de plainte et de gestion des plaintes.

- Respecter la **Loi sur la protection des renseignements personnels** (en anglais, **Personal Information Protection Act**) qui oblige à protéger toute information personnelle qu'une organisation peut recueillir, utiliser ou divulguer, qu'il s'agisse d'informations concernant les élèves*, les membres du personnel* ou d'autres personnes. La Province confirme, sur **son site Internet en anglais**, que l'orientation sexuelle fait partie des « informations personnelles ». De cette façon, il est essentiel de protéger l'identité et les informations personnelles des élèves* et des membres du personnel* en respectant leur confidentialité et leur autonomie (ex : s'assurer d'avoir le consentement explicite d'un.e élève* avant de partager avec d'autres personnes son nom et pronoms choisis, et ceci, même avec son ou ses parents, tuteur.s. ou tutrice.s);
- Prendre, en tant que direction générale* (DG) et directions générales adjointes* (DGA), des décisions opérationnelles au niveau du conseil exécutif* (CE) pour renforcer et protéger la diversité OSIG-SOGI dans un environnement et des infrastructures accueillants conformément à l'article 2.1.3 de la présente DA*;
- Mettre en place, en tant que directions de service et d'école, des espaces de travail et d'apprentissage sécuritaires, **équitable**s, accueillants et inclusifs de la diversité OSIG-SOGI. Cela implique d'appuyer les leaders OSIG-SOGI dans leur fonction, le fonctionnement des comités OSIG-SOGI mais aussi du comité provincial OSIG-SOGI du CSF;
- Se tenir à jour, dans la mesure du possible, au sujet des développements en ce qui a trait à l'**orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la grammaire inclusive** et le vocabulaire OSIG-SOGI, ainsi que les meilleures pratiques pour réagir à la **transphobie, l'homophobie, l'hétérosexisme, le cissexisme, le racisme, et les stéréotypes de genre**. L'objectif est de prévenir et réagir aux paroles, actes et comportements haineux, intimidants et discriminatoires par une approche bienveillante qui privilégie la justice réparatrice et qui rétablit la sécurité des personnes affectées, incluant les élèves* ou les membres du personnel*;
- Offrir, en tant que directions d'école, personnel* enseignant et de soutien, des sorties scolaires et des activités parascolaires inclusives, durant lesquelles tou.te.s les élèves* sont assuré.e.s de pouvoir participer, quelle que soit leur **orientation sexuelle, leur identité de genre** ou leur **expression de genre**. En fonction des conditions

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

d'accueil dans lesquelles la sortie se déroulera, leurs besoins (dans le cas de toilettes non genrées, vestiaires, dortoirs, etc.) devront être sondés avant le départ afin d'essayer de les combler;

- Offrir du soutien ou diriger les élèves* et les membres du personnel* vers du soutien respectueux de la diversité OSIG-SOGI et/ou PANDC et/ou culturelle. Le personnel* du CSF ne réfèrera jamais un.e élève* à des programmes ou des services qui tentent de changer leur identité de genre ou leur orientation sexuelle (projet de Loi C-4 qui a reçu la sanction royale le 8 décembre 2021);
- Éliminer les barrières systémiques pour les élèves*, les membres du personnel* et les personnes de la communauté* du CSF dont l'identité réelle ou perçue est 2SLGBTQIA+ en traitant tout le monde de manière juste, équitable et en respectant le *Code des droits de la personne de la C.-B.* (en anglais, *Human Rights Code*) et du plan stratégique* du CSF.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

2.4. Familles et communauté : Accompagner la diversité OSIG-SOGI

2.4.1. Visibilité : Valoriser la diversité OSIG-SOGI

Les familles et la communauté* doivent :

- Valoriser sans distinction toutes les orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre réelles ou perçues de toute personne au CSF;
- Participer, aux côtés du CSF et des associations de défense des droits 2SLGBTQIA+, à faire mieux connaître et mieux identifier les besoins des personnes qui s'identifient comme étant 2SLGBTQIA+;
- Proposer, lorsqu'elles le souhaitent, de participer à la valorisation de la diversité OSIG-SOGI aux côtés du CSF afin d'informer et sensibiliser les autres familles ou les personnes issues de la communauté* aux thématiques OSIG-SOGI. Cela peut prendre la forme d'animations dans les écoles*, de partage d'expériences autour de la diversité OSIG-SOGI afin de créer des occasions pour les élèves* et/ou les familles de partager et valoriser leurs expériences au sein du CSF.

2.4.2. Équité : Reconnaître la diversité OSIG-SOGI

Les familles et la communauté* doivent :

- S'engager à maintenir un dialogue ouvert et constructif au sujet de l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre, afin de favoriser la collaboration entre les écoles*, le personnel*, les élèves*, les familles et la communauté*;
- Prendre connaissance et adhérer au plan stratégique* du CSF, à la politique* P-104, à la présente DA*, à la ressource du ministère de l'Éducation OSIG 123 (en anglais, SOGI 123) ainsi qu'au curriculum Éducation physique et santé. Ces documents sources correspondent à la vision du CSF. Il est donc inapproprié de demander à l'école* que son ou ses enfants ne soient pas exposé.e.s à la diversité OSIG-SOGI (ex : refuser la lecture d'un livre qui parle, entre autres, de la diversité OSIG-SOGI). Si des situations se présentent, il est demandé aux parents, tuteurs et/ou tutrices d'amorcer une discussion avec la direction d'école;
- Reconnaître et respecter l'auto-identification de l'identité de genre ainsi que le prénom (usuel ou d'usage) et les pronoms qui y correspondent, tels qu'exprimés par les élèves*, les membres du personnel* du CSF et les autres membres de la communauté*;
- Reconnaître et respecter l'expression de genre, incluant entre autres la tenue vestimentaire des élèves* et des membres du personnel* du CSF qui peut prendre la forme d'un code vestimentaire inclusif, non sexiste et non genré (voir la politique* P-510 et sa DA-510 associée);
- Utiliser, lorsqu'elles se trouvent dans les espaces du CSF, un langage inclusif avec tout le monde;
- Tenir compte de l'intersectionnalité en honorant les contributions historiques et actuelles des personnes Autochtones, Noires, de couleur (PANDC) dans la communauté* 2SLGBTQIA+ et reconnaître que ces communautés* peuvent subir de multiples discriminations en plus de leur orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre.

2.4.3. Protection : Renforcer la diversité OSIG-SOGI

Les familles et la communauté* doivent :

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

En cas de discrimination vécue par votre enfant ou pour laquelle vous avez été témoin, consulter l'**Annexe Équité** de la présente DA* qui détaille toute la procédure d'intervention, de soumission de plainte et de gestion des plaintes.

- Respecter la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (en anglais, *Personal Information Protection Act*) qui oblige à protéger toute information personnelle qu'une organisation peut recueillir, utiliser ou divulguer, qu'il s'agisse d'informations concernant les élèves*, les membres du personnel* ou d'autres personnes. La Province confirme, sur son site Internet en anglais, que l'orientation sexuelle fait partie des « informations personnelles ». De cette façon, il est essentiel de protéger l'identité et les informations personnelles des élèves* et des membres du personnel* en respectant leur confidentialité et leur autonomie (ex : s'assurer d'avoir le consentement explicite d'un.e élève* avant de partager avec d'autres personnes son nom et pronom choisis, et ceci, même avec son ou ses parents, tuteur.s. ou tutrice.s);
- Éliminer les barrières systémiques pour les élèves*, les membres du personnel* et les personnes de la communauté* du CSF dont l'identité réelle ou perçue est 2SLGBTQIA+ en traitant tout le monde de manière juste, équitable et en respectant le *Code des droits de la personne de la C.-B.* (en anglais, *Human Rights Code*) et du plan stratégique* du CSF;
- Comprendre que les installations inclusives (ex : **toilettes et vestiaires non genrés**) sont plus adaptées pour l'ensemble des élèves* en leur offrant plus de sécurité, priorité essentielle au CSF;
- Connaître la loi et notamment :
 - o *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
 - o *Code criminel*;
 - o *Code des droits de la personne de la C.-B.* (en anglais, *Human Rights Code*);
- Avoir conscience des conséquences néfastes que les **discriminations** et le harcèlement peuvent avoir sur chaque être humain.

Signée électroniquement, pour mise en vigueur immédiate.

À Richmond.

Le 18 avril 2023



*(L'annexe ci-après fait partie intégrante
de cette DA* et ne pourrait en être
dissociée)*

Bertrand Dupain
DG par intérim

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

ANNEXE ÉQUITÉ

Procédures de gestion des incidents de racisme, islamophobie, homophobie, transphobie, biphobie, et toutes autres formes de discrimination

→ [Consulter la procédure de gestion des incidents envers les élèves](#)

→ [Consulter la procédure de gestion des incidents envers le personnel](#)

Toutes les approches citées dans les procédures ci-après favorisent les principes de **justice réparatrice**. Toute participation à certaines activités de soutien ou de sensibilisation (ex. Cercles de paroles) reste volontaire et non obligatoire.

AUCUN incident raciste, islamophobe, **homophobe**, **transphobe**, **biphobe**, et/ou **discriminatoire** ne sera laissé sans suite par le CSF. Bien qu'il soit possible de soumettre une plainte ou un signalement de manière anonyme, remettre une déposition en personne ou en laissant ses coordonnées peut améliorer grandement l'efficacité du suivi de dossier.

Le CSF doit s'assurer que toute personne recevant une plainte ou un signalement (telle qu'identifiée dans les procédures ci-dessous) est qualifiée pour traiter le dossier. Dans le cas où le CSF détermine que cette personne n'est pas outillée pour répondre à la demande, une autre personne qualifiée devra être nommée.

I. COMMENT SIGNALER, INTERVENIR ET RAPPORTER?

a. Plan d'intervention contre le racisme, l'islamophobie, l'homophobie, la transphobie, la biphobie et toute autre forme de discrimination **ENVERS LES ÉLÈVES** (à utiliser par le personnel scolaire et les membres de l'administration)

i. **Rôle et responsabilités** du personnel scolaire témoins d'un incident

Lorsqu'un acte raciste, islamophobe, **homophobe**, **transphobe**, **biphobe**, et/ou **discriminatoire** se produit, les mesures suivantes devraient guider la réaction du personnel* scolaire et des directions et directions adjointes de l'école*.

1. **ARRÊTER ET INTERROMPRE.** Dans la mesure du possible, intervenir immédiatement pour mettre fin à l'acte discriminatoire et reconnaître immédiatement que ce qui a été dit ou fait était inapproprié.
2. **SI POSSIBLE, NOMMER L'ACTE DISCRIMINATOIRE.** "Ce commentaire est raciste, ou ce commentaire est homophobe". Choisissez vos mots avec soin, en vous concentrant sur l'acte (ex : "Ce commentaire est raciste", plutôt que "Tu es raciste"). Si vous ne savez pas si l'acte est discriminatoire, consultez la direction d'école et/ou la direction adjointe ainsi que votre Leader **OSIG-SOGI**/Antiracisme/Anti discrimination. N'oubliez pas qu'il est important de répondre à l'acte et non à la personne.
3. **SOUTENIR LA OU LES PERSONNE(S) TOUCHÉE(S).** Assurez leur sécurité et discutez avec elle(s) pour savoir comment vous pouvez contribuer à leur bien-être. Si l'incident a touché de nombreuses personnes, les mesures de soutien doivent être adaptées en conséquence et seront déterminées par votre direction en collaboration avec leur DGA*. Les soutiens supplémentaires peuvent inclure : l'équipe d'intervention en cas d'incident critique de l'école, les ressources sociales et/ou communautaires et/ou un(des) conseiller(s) pour

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

la(les) victime(s) (counseling), ou d'autres services de soutien pertinents. Tous les membres du personnel* sont tenus de soutenir toute personne qui a été touchée par un incident de **discrimination** ou en a été témoin.

4. **PERSONNE FAUTIVE PRÉSUMÉE.** Éloigner la ou les personnes fautives présumées afin de séparer les différentes parties. Contactez votre direction dès que possible immédiatement après l'incident pour l'informer de la situation. Ceci doit absolument être fait la journée même de l'incident. Si vous ne pouvez contacter votre direction, contactez le/la leader **OSIG-SOGI** du bureau central*.

ii. **Rôle et responsabilités de la direction d'école et de la direction adjointe**

1. **VOUS ASSURER QUE LES ÉTAPES PRÉCÉDENTES ONT ÉTÉ SUIVIES.** Si les étapes précédentes n'ont pas été suivies, vous assurer de remédier à la situation immédiatement.
2. **DOCUMENTER CE QUI S'EST PASSÉ.** La direction ou la direction adjointe mènera immédiatement une enquête préliminaire sur les faits, conformément aux procédures pertinentes* (i.e. respect de la confidentialité, prise de notes et création d'un rapport préliminaire). Au minimum, cela nécessitera une conversation avec les parties concernées. La direction ou la direction adjointe cherchera à résoudre les problèmes le plus tôt possible, dans la mesure du possible et selon les circonstances. La direction ou la direction adjointe doit consigner de manière sécurisée les noms des témoins et conserver toute autre preuve et information pertinente (papiers, photos, etc.). La direction et la direction adjointe pourraient avoir besoin de mener une enquête formelle plus approfondie après avoir d'abord consulté leur DGA* attitrée.

Garder tous les renseignements privés et confidentiels. S'abstenir de discuter des incidents signalés avec d'autres personnes que celles qui ont besoin de savoir et garder confidentielle toute information discutée lors des réunions.

3. **SIGNALER L'INCIDENT À VOTRE DGA ATTITRÉE.** Consultez votre DGA* immédiatement et avant de prendre toute décision disciplinaire et de diffuser toute communication générale à la communauté* scolaire. Si vous n'arrivez pas à joindre votre DGA*, contactez les deux autres DGA* ou en dernier recours, le/la leader **OSIG-SOGI** du bureau central* (doit être fait le jour même de l'incident). En consultation avec votre DGA*, un plan d'intervention complet comprenant des actions disciplinaires et/ou des mesures réparatrices sera établi et l'évaluation du risque de menace violente sera activée, au besoin. Lorsqu'une évaluation des menaces et risques de violence (EMRV) est activée, l'avis d'avertissement raisonnable de l'EMRV doit être fournie aux parents, tuteurs et tutrices avant que l'EMRV n'ait lieu (il est possible de retrouver la procédure de l'EMRV en consultant la **DA-1101**, qui présente en annexe les procédures en cas d'urgence du CSF).
4. **CONTACTER LES PARENTS/TUTEURS/TUTRICES.** Contacter les parents, tuteurs ou tutrices de la ou des personnes touchées dès que possible afin de leur partager ce qui s'est passé et leur partager les informations pertinentes quant aux actions qui ont été et seront prises, leur partager la présente DA*, et la procédure des suivis. Il est conseillé de faire un suivi environ une semaine après ainsi qu'un mois après.
5. **SOUTENIR VOTRE COMMUNAUTÉ* SCOLAIRE.** Dans le cas d'une situation qui pourrait avoir des conséquences sur toute la communauté*, développer un plan de communication en partenariat avec le service des Affaires publiques et votre DGA*. Identifier comment soutenir la communauté* scolaire en plus des individus concernés directement. Exemples : interventions dans toute la classe, cercles de paroles, sensibilisation, changement de protocole, formation du personnel*, etc. Considérer aussi le « témoignage éthique » (en anglais, *ethical witnessing*), comme décrit dans la formation A.R.T.

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

b. Plan d'intervention contre le racisme, l'islamophobie, l'homophobie, la transphobie, la biphobie et toute autre forme de discrimination ENVERS LES MEMBRES DU PERSONNEL

Lorsqu'un incident raciste, islamophobe, **homophobe**, **transphobe**, **biphobe**, et/ou **discriminatoire** se produit entre plusieurs membres du personnel*, veuillez consulter la politique* P-601 et sa DA-601.

Lorsque l'incident est dirigé vers un.e membre du personnel* mais est déclenché par une personne autre qu'un.e membre du personnel* (élève*, parents, tuteurs ou tutrices, autre personne appartenant à la communauté* ou non), veuillez consulter la politique* P-613 et sa DA-613.

II. COMMENT SOUMETTRE ET GÉRER UNE PLAINTE?

Selon le bureau de l'ombudsman de la C.-B., un système efficace de résolution des plaintes doit être accessible, juste, centré sur la personne et répondre dans un délai raisonnable aux plaintes. La procédure suivante a comme objectif de guider les actions à prendre pour effectuer une plainte pour acte raciste, islamophobe, **homophobe**, **transphobe**, **biphobe**, et/ou autre acte **discriminatoire** qui aurait lieu au CSF.

a. Avant de soumettre une plainte

1. FAIRE UNE TENTATIVE DE RÉSOLUTION. Si vous ne vous sentez pas à l'aise de parler à la personne concernée, ou que vous lui avez déjà fait part de la situation et que le résultat n'est pas satisfaisant, passez à l'étape suivante (rapporter l'incident). Sinon, dans la mesure du possible, • Tentez de parler à la personne concernée et dites-lui à quel incident vous faites référence • Indiquez clairement qu'il s'agissait de racisme, d'islamophobie, d'**homophobie**, de **transphobie**, de **biphobie**, ou d'acte **discriminatoire** • Indiquez clairement que le comportement n'était pas acceptable • Demeurez calme et ne vous engagez pas dans des représailles • Documentez toute tentative de résolution avec tous les détails pertinents • Le cas échéant, proposez une voie vers la justice réparatrice • Le cas échéant, proposez du soutien culturel.
2. RAPPORTER L'INCIDENT. Si vous êtes membre du personnel*, vous devez rapporter l'incident à votre superviseur.e*, ou toute autre personne responsable que vous jugerez apte à recevoir cette plainte qu'elle soit verbale et/ou écrite. Si vous êtes un.e élève* ou une famille, vous pouvez rapporter l'incident à l'enseignant.e, à la direction d'école et/ou la direction adjointe, ou à toute autre personne responsable que vous jugerez apte à recevoir cette plainte qu'elle soit verbale et/ou écrite. À cette étape, la personne qui reçoit votre plainte doit suivre la procédure de gestion des incidents de racisme, d'islamophobie, d'**homophobie**, de **transphobie**, de **biphobie**, ou **discriminatoire** telle que décrite précédemment à l'article I de cette annexe. Une rencontre réparatrice entre les trois parties concernées pourrait également être suggérée afin de réparer les torts et éviter qu'un tel incident ne se reproduise. À cette étape, la personne qui reçoit la plainte doit documenter la démarche.

*Lorsque cette personne s'avère être la personne responsable de l'acte raciste, islamophobe, **homophobe**, **transphobe**, **biphobe**, et/ou **discriminatoire**, veuillez communiquer directement avec la direction du service des Ressources humaines (DRH).*

Si vous ne vous sentez pas à l'aise de faire cette démarche ou que la situation n'est pas résolue à votre satisfaction à la suite de celle-ci, vous pouvez déposer une plainte officielle.

3. DÉPOSER UNE PLAINTE OFFICIELLE. Une plainte officielle écrite est déposée auprès de la DRH du CSF. Lorsque la DRH est concernée par la plainte, il vous est possible de communiquer directement avec la direction générale adjointe – Relations de travail* (DGA-RT). Si la DGA-RT* est concernée par la plainte, vous pouvez communiquer directement avec la direction générale* (DG) du CSF. Si la plainte concerne la

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).

DG* du CSF, vous pouvez communiquer directement avec la présidence* du CA. Si la plainte concerne la présidence* du CA*, vous pouvez communiquer directement avec la vice-présidence du CA*. Si la plainte concerne aussi la vice-présidence du CA* ou que vous n'êtes pas à l'aise de communiquer avec ces personnes, vous pouvez soumettre votre plainte en dehors du CSF (voir l'article III de la présente annexe ci-après).

4. PROCÉDURE D'ÉVALUATION ET D'ENQUÊTE SUR LES INCIDENTS. La DRH, la DGA-RT, la DG*, la présidence* ou la vice-présidence du CA* effectue un premier examen des documents soumis, afin de déterminer s'il y a lieu de mener une enquête ou de proposer des mesures alternatives (ex : proposer d'accompagner la tentative de résolution à l'amiable décrite à l'étape 1 avec une médiation). S'il y a lieu de suggérer une enquête, une personne est assignée pour la conduire.

Si une plainte implique une autre personne clairement signalée, l'enquête doit inclure un entretien avec cette personne et également documenter sa version de l'histoire.

Lors de situations plus complexes et/ou plus délicates, il est aussi possible de confier le mandat à un enquêteur ou à une enquêtrice externe.

III. DÉPOSER SA PLAINTÉ EN DEHORS DU CSF?

Si vous êtes un.e élève* et que vous souhaitez ne pas suivre les protocoles décrits précédemment, il vous est aussi possible de soumettre un rapport directement auprès du ministère de l'Éducation de la C.-B. : Utilisez l'outil en ligne (en anglais) *Report It - ERASE* (en français, *Faire son rapport – EFFACER*). Ce rapport sera partagé avec la DG* du CSF et un suivi de la situation est exigé. Remarque: Les signalements anonymes sont acceptés. Il est cependant plus difficile d'effectuer un suivi.

Pour tout incident ou situation qui n'est pas résolu à votre satisfaction par le CSF, vous pouvez prendre contact avec :

- Le [bureau de l'ombudsman de la C.-B.](#) : une plainte peut donner lieu à une enquête et à des recommandations directement adressées au CSF.
- [BC Human Rights Tribunal](#)
- [TRB Professional Conduct Unit](#) : seulement approprié lorsque l'inquiétude concerne la conduite ou les pratiques d'un membre du personnel* enseignant certifié.

Autres ressources :

- Médiation offerte par la [Fédération des enseignants de la C.-B. - FECB](#) (en anglais, *BC Teachers' Federation - BCTF*)
- L'entente entre le CUPE et la FECB : [Roles and Responsibilities of Teachers and Teacher Assistants](#);
- Du soutien peut être aussi reçu des communautés* à laquelle la personne victime se sent appartenir et qui est liée à son identité raciale, ethnique ou culturelle entre autres (ex. La Nation Secwépemc', la communauté Sikh, ARC Vancouver, Réseau d'immigration francophone).

* Les termes suivis d'un astérisque* dans le présent document ont été définis dans le glossaire du CSF qui est consultable en suivant le [lien suivant](#).