

Édition
spéciale

diversité

Textes par le
comité de la
diversité sexuelle
et de genre

HISTORIQUE DU BACKLASH

Le terme «backlash» désigne un retour de bâton, souvent sous forme de réaction négative face aux avancées sociales. Dans le contexte LGBTQ+, le *backlash* est une réponse conservatrice aux gains en droits et en visibilité de cette communauté. Historiquement, ces réactions ont accompagné chaque progrès important. Par exemple, après les émeutes de Stonewall en 1969 – événement déclencheur du mouvement de libération gay – des campagnes de répression policière et sociale ont repris dans les années 1970, notamment avec l'apparition de mouvements antigay comme celui dirigé par Anita Bryant aux États-Unis.

Les avancées juridiques, telles que la reconnaissance du mariage pour toutes et tous, ont également provoqué de vives oppositions. En France, la loi Taubira de 2013 sur le mariage homosexuel a suscité un fort mouvement réactionnaire, avec des mobilisations comme «La Manif pour tous». Ces résistances traduisent une peur de la perte des normes traditionnelles et de l'effacement des repères hétéronormés.

Depuis les années 2010, le *backlash* s'est aussi intensifié contre les personnes transgenres, en particulier dans les débats sur l'identité de genre et les droits des personnes trans dans les espaces publics ou les écoles. La remise en cause du genre binaire provoque des résistances car elle remet en question l'ordre social établi.

LE BACKLASH, DE NOS JOURS...

En 2025, le *backlash* désigne une réaction de rejet ou de résistance face aux avancées sociopolitiques de groupes historiquement marginalisés, notamment la communauté LGBTQ+. Il se manifeste par des discours, des lois ou des actions qui visent à freiner ou inverser les progrès acquis en matière de droits et de reconnaissance.

Ces réactions traduisent une peur profonde de la déstabilisation des normes de genre et de sexualité traditionnelles.

Aujourd'hui, le *backlash* prend des formes multiples: politiques anti-trans, censure dans les programmes scolaires, campagnes contre le «wokisme», et montée des discours haineux sur les réseaux sociaux. Dans le livre de Chacha Enriquez «Sexualités et dissidences queers», le *backlash* hétéro cisnormatif prend de l'envergure chez les élites conservatrices au Québec.

Il désigne une réaction de rejet envers les avancées en matière de reconnaissance des identités et des droits LGBTQ+, motivée par la volonté de maintenir l'hétérosexualité et l'identité cisgenre comme des normes dominantes. Il se manifeste par des discours politiques, religieux ou médiatiques cherchant à délégitimer les identités non conformes au modèle hétéro cisgenre, souvent au nom de la «tradition» ou de la «protection des enfants».

On remarque des conséquences multiples: régressions législatives, censures éducatives, violences verbales ou physiques accrues, et détérioration de la santé mentale des personnes LGBTQ+. Il renforce également la marginalisation sociale et l'isolement, en niant la diversité des identités et des parcours.

En conclusion, le *backlash* freine ainsi l'égalité réelle et alimente un climat de peur, tout en consolidant les structures de domination de genre et de sexualité.



Ce texte est un résumé d'un article paru dans la revue canadienne de santé mentale communautaire (Vol. 30 No 2, 2011). Il présente des données recueillies auprès de 64 jeunes de minorités sexuelles de 14 à 24 ans et qui font ressortir les facteurs de protection que le milieu scolaire peut présenter contre l'homophobie. Des facteurs de protection intrapersonnels, environnementaux et liés à la mobilisation ont été identifiés comme favorisant la résilience des jeunes des minorités sexuelles victimes de discrimination.

Plusieurs recherches démontrent la très forte présence de l'homophobie dans l'environnement social et institutionnel, particulièrement dans le milieu de l'éducation. Une étude menée au Québec en 2009 indique que 69% des jeunes LGBTQ interrogés ont rapporté avoir été victimes d'au moins un acte de violence depuis le début de l'année, en lien avec leur orientation sexuelle connue ou présumée.

Hormis plus de détresse psychologique et d'idées suicidaires chez les jeunes LGBT, parmi les autres impacts de l'homophobie, on note une plus grande insécurité dans l'environnement scolaire, plus d'absentéisme, un rendement scolaire moindre et des aspirations scolaires plus limitées. Une grande proportion d'étudiantes et d'étudiants rapporte que les sujets tels que l'homosexualité, les autres orientations sexuelles et la diversité de genres ne sont pas abordés en classe. Plus de la moitié des étudiant(e)s interrogé(e)s lors d'une étude ont rapporté ne jamais avoir abordé le sujet en classe. Il appert également que les manuels scolaires ne présentent pas ces réalités. Les jeunes manquent donc de modèles positifs LGBT dans toutes les sphères de leur vie, ce qui peut être problématique pour un jeune en questionnement.

Certains facteurs de protection ont été identifiés et faciliteraient la résilience. Les facteurs de protection peuvent être définis comme des caractéristiques intrapersonnelles ou environnementales qui prédisent une meilleure adaptation, particulièrement en

situation d'adversité. Quant au concept de résilience, il s'opérationnalise comme un «processus d'adaptation positive en contexte d'adversité présent ou passé».

Trois types de facteurs de protection facilitant la résilience ont été identifiés grâce à cette étude réalisée entre 2007 et 2010 au Québec. Les facteurs intrapersonnels, environnementaux et de mobilisation.

Les facteurs de protection de type intrapersonnel réfèrent au fait d'assumer son orientation sexuelle. Cela aiderait les jeunes à s'accepter, à développer une meilleure confiance en soi, et possiblement à répliquer lorsqu'ils vivent de la violence homophobe. La confiance et l'estime de soi sont des caractéristiques très importantes puisqu'elles facilitent l'acceptation de soi. Ensuite, vient le *coming out*. Le fait de divulguer son orientation sexuelle aux proches peut entraîner des répercussions positives sur le plan psychologique et contribuer à développer davantage l'estime de soi.

Les facteurs de protection de type environnemental sont principalement liés aux signes évidents d'ouverture à la diversité sexuelle. En effet, avant de décider de divulguer leur orientation sexuelle dans leur milieu scolaire, les jeunes ont mentionné avoir été influencés par certains signes, tels que la visibilité de la diversité sexuelle dans leur environnement scolaire par des affiches de sensibilisation ou par la présentation objective de contenus sur le sujet en classe par exemple. Le soutien des gens du milieu scolaire, tels que le personnel ou d'autres jeunes LGBTQ bien intégrés serait également très important. La prévention et l'intervention du personnel scolaire lors de propos ou de violences homophobes sont aussi des éléments qui permettent aux jeunes d'avoir un sentiment de reconnaissance. La création de groupe LGBTQ permet aussi d'offrir un espace sécuritaire pour les jeunes de la communauté. Lorsque les jeunes reçoivent des réactions positives à leur *coming out* dans leur milieu scolaire, cela peut les aider à le faire ensuite avec plus de confiance auprès de leur famille.

Les facteurs de protection liés à la mobilisation font référence à la lutte contre l'homophobie et à l'implication active dans son milieu pour favoriser l'inclu-



sion. Plusieurs jeunes interrogé(e)s ont affirmé avoir eu un parcours difficile et parsemé d'embuches notamment en ayant vécu de l'homophobie à l'école secondaire. Comme ils savent bien ce que ça implique, plusieurs ont également indiqué avoir décidé de s'impliquer activement dans la lutte contre l'homophobie en démystifiant le sujet ou en s'impliquant socialement pour offrir des ressources aux autres jeunes de la communauté. Ils utilisent leur expérience personnelle pour aider les autres, mais aussi pour s'aider eux-mêmes.

Bien que les facteurs de protection présentés ne soient pas présents pour tous les jeunes LGBT, ce sont des leviers potentiels importants pour atténuer les impacts négatifs de l'homophobie vécue en milieu scolaire. L'identification de ces facteurs de protection devrait trouver écho auprès du personnel scolaire qui devrait tenter de mettre sur pied des stratégies qui ne visent pas uniquement la réduction des facteurs de risque, mais également à prévenir la

présence d'homophobie dans le milieu scolaire. Les intervenants auraient intérêt à travailler avec leurs élèves LGBT pour développer une vision positive de leur orientation sexuelle. La présence de signes d'ouverture aux minorités sexuelles est essentielle en contexte scolaire.

Beaucoup de recherches s'attardent au sujet de l'homophobie, mais peu nombreuses sont celles qui mettent en lumière les facteurs de protection qu'il est possible de mettre en place pour soutenir les jeunes des minorités sexuelles en milieu scolaire. Plusieurs éléments ont été présentés ici, il ne reste plus qu'à les appliquer dans nos écoles.

INFO | RAPPORT DE RECHERCHE DU BIP DE LA CONSULTATION SUR LES ENJEUX TOUCHANT LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

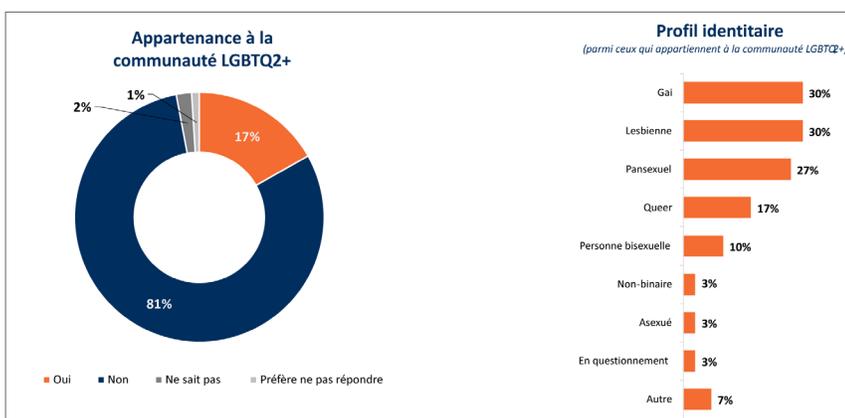
Au printemps 2023, les personnes membres du SEPÎ ont été invitées à remplir un sondage sur les enjeux touchant la diversité sexuelle dans les milieux de l'éducation. Cette recherche, mandatée par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) à BIP Recherche, visait à mettre en lumière les réalités vécues par les personnes enseignantes LGBTQ2+ ainsi que les besoins identifiés et les problématiques rencontrées. Les données ont depuis été compilées et analysées, et les chiffres nous parlent...

Profil des personnes répondantes

Q7) Est-ce que vous vous considérez comme appartenant à la communauté LGBTQ2+ ?

Q8) Si oui, est-ce que vous vous identifiez comme...

Parmi les répondant(e)s du SEPÎ qui s'identifient à la communauté LGBTQ2+ (n=30)



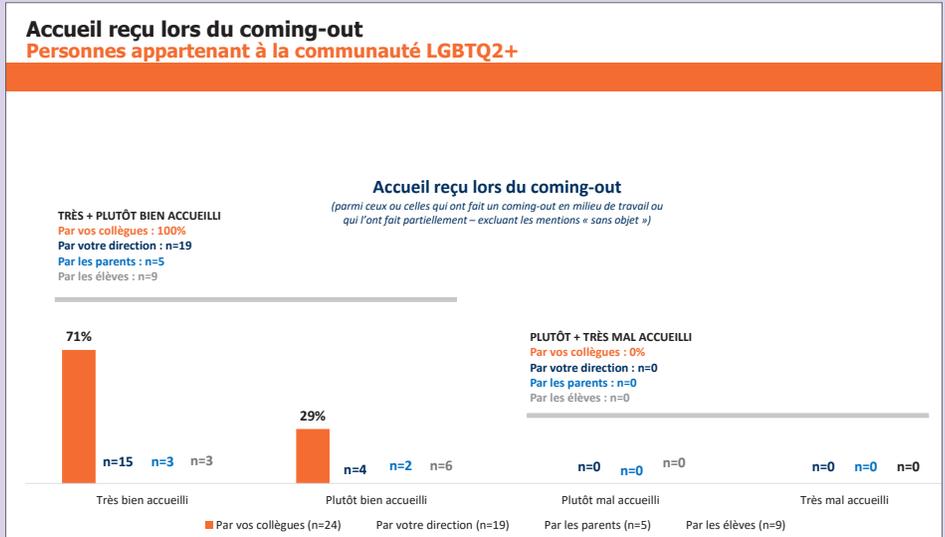
Des 178 personnes membres du SEPÎ qui ont répondu au sondage, 89% étaient d'origine canadienne, parmi celles-ci se trouvaient près de 74% de femmes pour 24% d'hommes et 1% de personnes non-binaires. La moitié des répondants travaillait au primaire en 2023, contre 11% au préscolaire et 33% au secondaire. Il est important de mentionner que le questionnaire s'adressait à tous les profs, c'est pourquoi 81% des répondants ne s'identifiaient pas comme appartenant à la communauté LGBTQ2+. Deux parcours différents étaient offerts aux répondants selon s'ils s'identifiaient comme appartenant à la communauté LGBTQ2+ ou non.

[suite à la page 4]

Inclusif le CSSPI? Oui, mais!

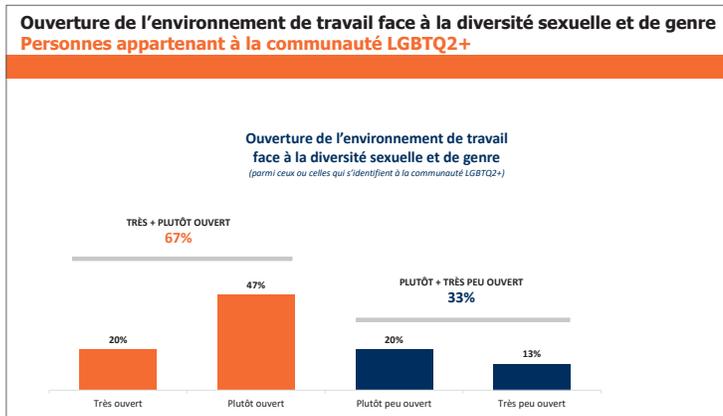
Selon les données, 84% des gens appartenant à la communauté LGBTQ2+ au CSSPI ont fait en totalité ou partiellement leur coming out. Toutefois, il y a plusieurs freins pour ceux qui font le choix de ne pas le faire. La crainte que les relations avec les collègues, les élèves ou les parents changent est souvent nommée.

Q10A-D) Si oui ou partiellement, est-ce que vous avez été très bien accueilli, plutôt bien accueilli, plutôt mal accueilli ou très mal accueilli a) par vos collègues (n=24), b) par votre direction (n=19), c) par les parents (n=5), d) par les élèves (n=9)...

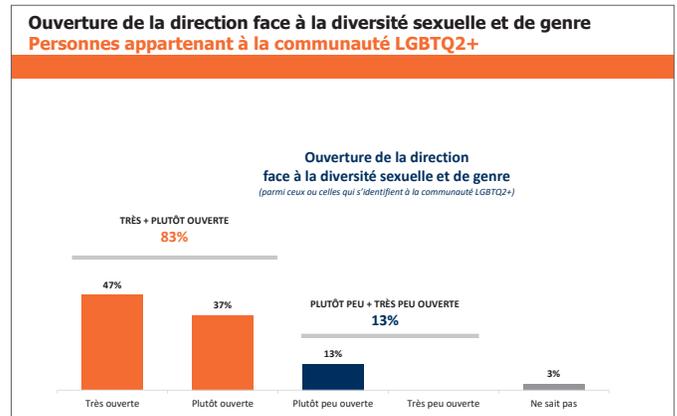


On peut constater de l'ouverture du milieu de travail, mais aussi un manque d'outil pour accompagner les membres de la communauté LGBTQ2+.

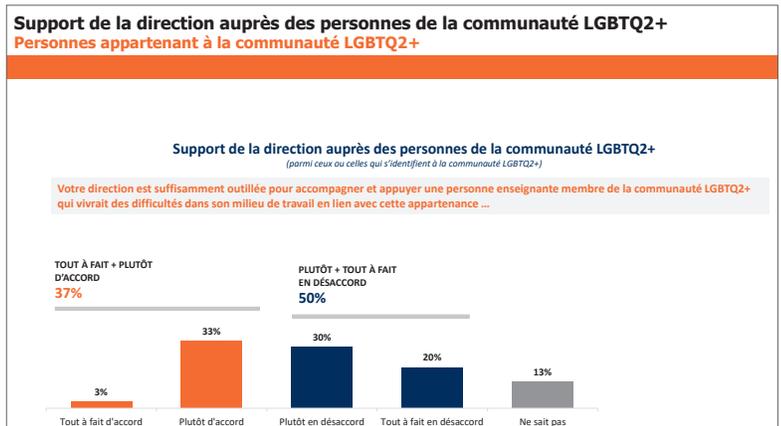
Q11) Diriez-vous que vous travaillez dans un établissement très ouvert, plutôt ouvert, plutôt peu ouvert ou très peu ouvert à la diversité sexuelle et de genre ?



Q12) Selon vous, est-ce que votre direction est très ouverte, plutôt ouverte, plutôt peu ouverte ou très peu ouverte à la diversité sexuelle et de genre ?



Q13) Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : votre direction est suffisamment outillée pour accompagner et appuyer une personne enseignante membre de la communauté LGBTQ2+ qui vivrait des difficultés dans son milieu de travail en lien avec cette appartenance ?

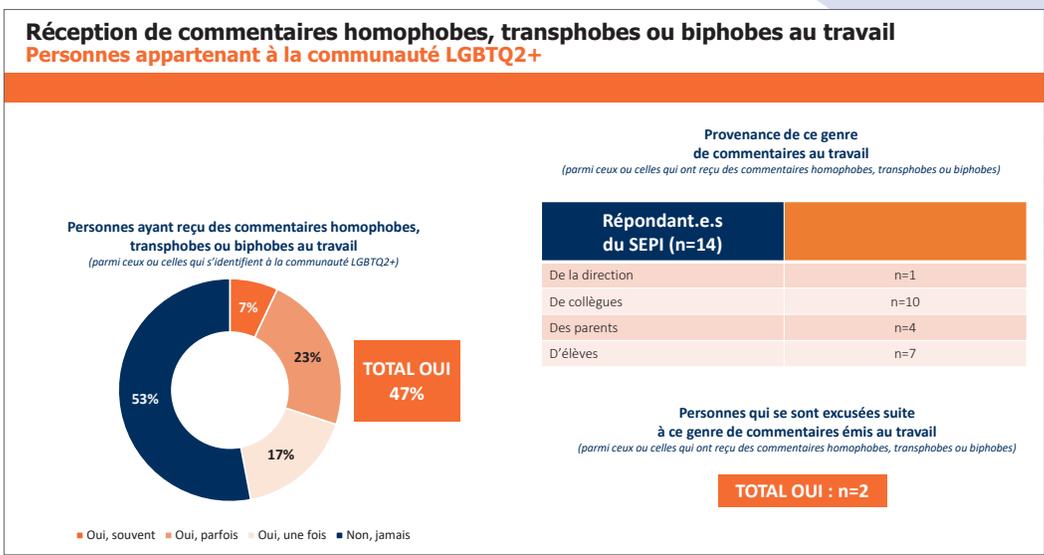


Q14) Dans votre milieu de travail, avez-vous déjà été l'objet de commentaires homophobes, transphobes ou biphobes (ou tout autre commentaire déplacé en lien avec votre orientation sexuelle ou votre identité de genre) ?

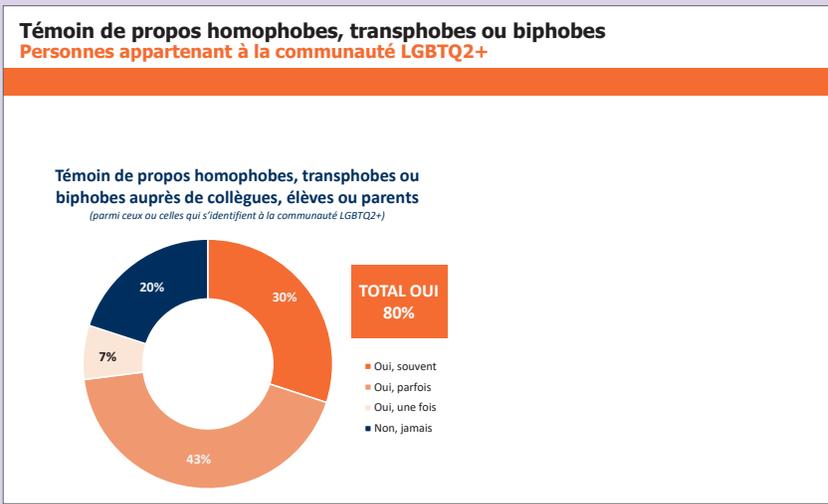
Q15) Est-ce que ces commentaires provenaient...

Q16) Et est-ce que la personne à l'origine des propos a été sanctionnée, s'est excusée ?

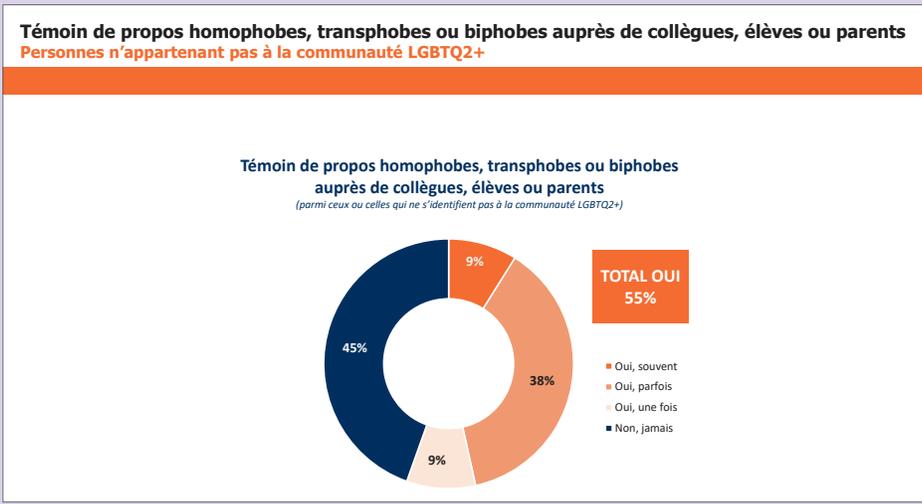
Malgré l'ouverture perçue, des situations malaisantes sont tout de même vécues dans les milieux de travail.



Soyons alertes! Il faut intervenir lorsqu'on entend ce genre de commentaire, soyons de bonnes personnes alliées.

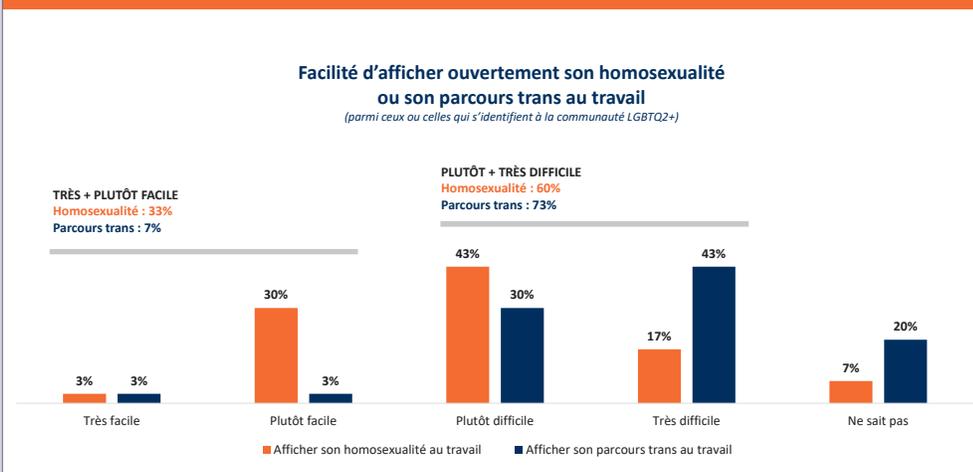


Q12-2) et Q17) Avez-vous déjà été témoin de propos homophobes, transphobes ou biphobes (ou tout autre commentaire déplacé en lien avec l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans votre milieu de travail) et visant des collègues, des élèves, des parents, etc. ?



[suite à la page 6]

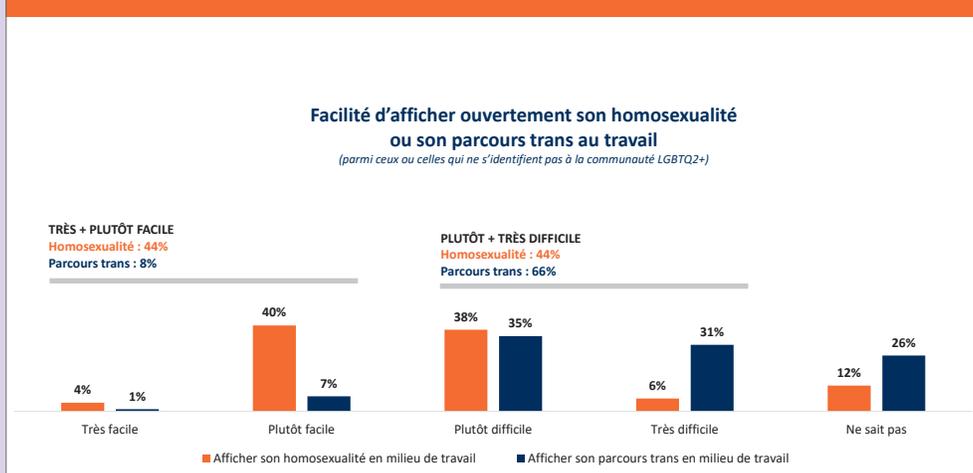
Facilité d'afficher ouvertement son homosexualité ou son parcours trans au travail Personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+



Q10-2) et Q18)
Diriez-vous que, de nos jours, il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile ou très difficile pour une personne enseignante d'afficher ouvertement son homosexualité dans son milieu de travail ?

Q11-2) et Q19)
Diriez-vous que, de nos jours, il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile ou très difficile pour une personne enseignante d'afficher ouvertement son parcours trans dans son milieu de travail ?

Facilité d'afficher ouvertement son homosexualité ou son parcours trans au travail Personnes n'appartenant pas à la communauté LGBTQ2+



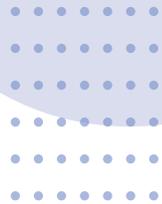
Devant ce constat, comment pouvons-nous faciliter les choses pour nos collègues de la communauté LGBTQ2+ ?

[suite à la page 7]

Pour avoir accès aux données complètes, c'est par ici →



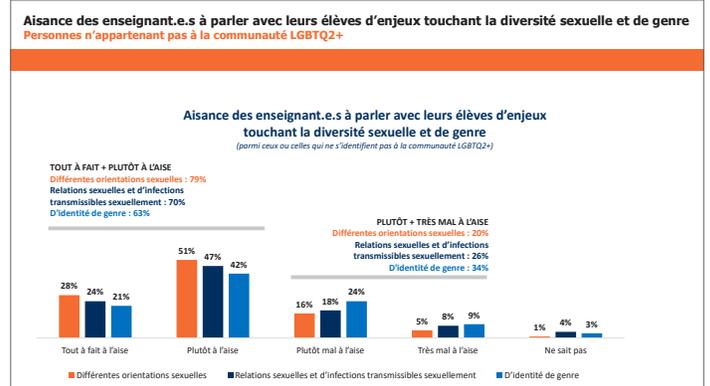
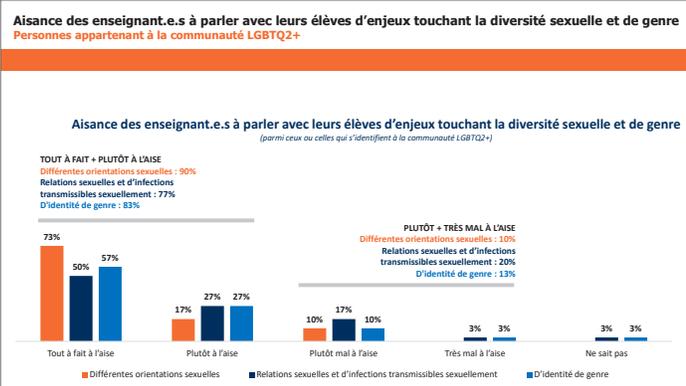
De manière générale, le personnel scolaire est à l'aise de discuter des enjeux touchant la diversité sexuelle et de genre, mais constate toutefois que le matériel didactique laisse peu de place à la représentativité de cette diversité.



Q13A-C et Q23A-C)

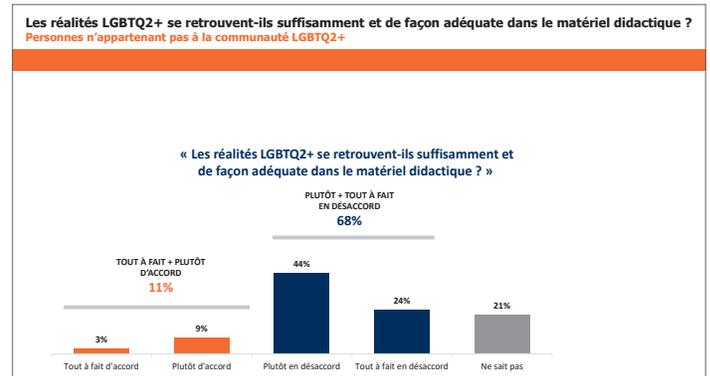
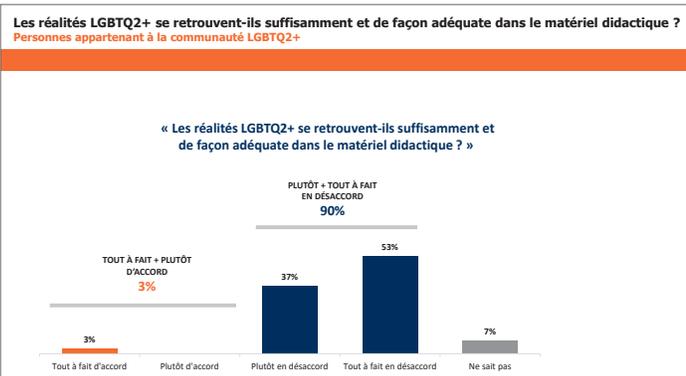
Dans un contexte où un élève vous pose des questions, diriez-vous que vous êtes tout à fait à l'aise, plutôt à l'aise, plutôt mal à l'aise ou très mal à l'aise de leur parler...

- A. ... des différentes orientations sexuelles (hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, pansexuelle, etc.) ?
- B. ... de relations sexuelles et d'infections transmissibles sexuellement ?
- C. ... d'identité de genre (identité trans, de non-binarité, etc.) ?



Q14-2) et Q24)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : les réalités LGBTQ2+ se retrouvent suffisamment et de façon adéquate dans le matériel didactique ?

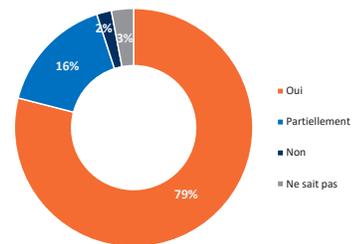


Q15-2) Est-ce que vous vous considérez comme une personne alliée, c'est-à-dire que vous soutenez les personnes de différentes orientations sexuelles, identités et expressions de genre dans le but de contribuer à leur bien-être ou à une plus grande acceptation de leurs réalités ?

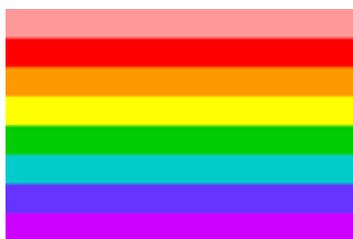
En conclusion, une belle grande majorité de la communauté enseignante du CSSPI se considère comme des personnes alliées !

Personnes alliées à celles ayant différentes orientations sexuelles, identités et expressions de genre
Personnes n'appartenant pas à la communauté LGBTQ2+

Proportion de personnes enseignantes qui se considèrent comme des alliées à celles de différentes orientations sexuelles, identités et expressions de genre
(parmi ceux ou celles qui ne s'identifient pas à la communauté LGBTQ2+)



LES DRAPEAUX DE LA DIVERSITÉ



Le drapeau est un symbole puissant pour montrer son appartenance à un groupe, un pays, une société, une philosophie... Il est utilisé depuis les débuts de notre histoire et a pris

La même année, toutefois, un deuxième drapeau est créé, simplifié et retranchant deux couleurs



plus difficiles à obtenir: le rose et le turquoise. Il demeure, encore aujourd'hui, le drapeau de la diversité le plus connu et répandu.

maintes formes et significations au fil des millénaires, mais il a surtout incarné la représentation d'une communauté portée par des valeurs et des intérêts similaires. C'est dans ce cadre qu'en 1978, Gilbert Baker crée le premier drapeau de la diversité. Ce drapeau est d'abord affiché lors du défilé de la Fierté à San Francisco.

Depuis, les drapeaux de la diversité se sont multipliés, les communautés trouvant ainsi une tribune où exposer leurs enjeux spécifiques et rassembler leurs alliés.

DRAPEAU DE LA FIERTÉ BISEXUELLE



1998



(Par Michael Page en 1998)

DRAPEAUX DE LA FIERTÉ LESBIENNE

1999



(Par Sean Campbell en 1999)



(Drapeau davantage utilisé de nos jours)



DRAPEAU DE LA FIERTÉ TRANS

2000

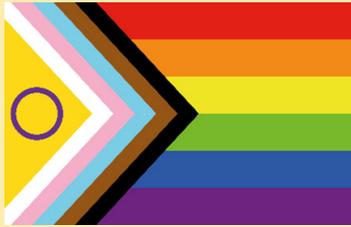


(Par Monica Helms en 2000)

DRAPEAU DE LA



2021



(Par Valentino Vecchietti en 2021)

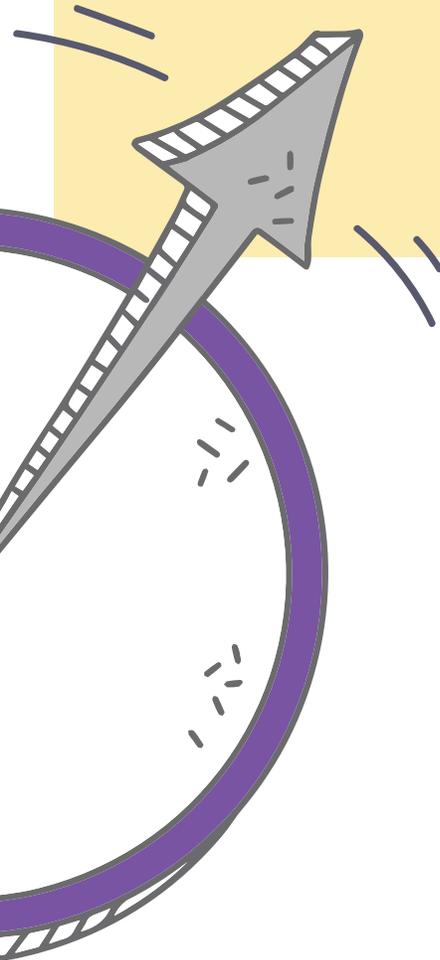
On arrive finalement à la version actuelle du drapeau de la fierté, créé en 2021 par Valentino Vecchietti et nommé le drapeau de la Fierté inclusif-intersexe. C'est le drapeau que le Canada hisse sur la colline du Parlement en juin 2024 lors du lever du drapeau de la Fierté.

Pourquoi tant de drapeaux ? À quoi ça sert ? Est-ce qu'on subit les lubies de la génération woke où tout le monde doit être spécial et unique ?

NON !

Arrêtons d'être alarmistes. Il existe autant de drapeaux parce qu'il existe autant de personnes différentes à représenter. Oui, il continuera d'apparaître de nouveaux drapeaux parce que toutes les communautés, toutes les personnes différentes de l'hétérosexualité cisgenre méritent aussi d'être vues et d'être entendues. Chaque drapeau de la diversité met de l'avant des valeurs et des enjeux différents, mais complémentaires. Tous vont dans la même direction : l'inclusivité. On ne demande à personne de changer qui il est, on demande de reconnaître qu'il n'y a pas une seule bonne manière d'exister et de vivre.

La grosse différence avec «le bon vieux temps» auquel font référence ceux qui sont réticents à accepter ce qui est nouveau et peu familier, c'est qu'aujourd'hui, on possède le vocabulaire et l'espace public pour parler d'une **diversité qui a toujours existé** et qui existera toujours.



2018



(Par Daniel Quasar en 2018)

En 2018, le drapeau officiel de la fierté change de nouveau pour intégrer des enjeux modernes. Daniel Quasar intègre en effet dans l'arc-en-ciel progressif les couleurs de la transidentité et celles des personnes racisées.

DRAPEAU DE LA FIERTÉ NON BINAIRE

2014



(Par Kye Rowan en 2014)

DRAPEAU DE LA FIERTÉ INTERSEXE

2013



(Par l'Organisation internationale des intersexes - Australie en 2013)

FIERTÉ ASEXUELLE

2010



(Par un membre du Réseau de visibilité et d'éducation asexuelle en 2010)

Sources pour les images et informations :
www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/saison-fierté/drapeau-fierté.html
<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1797490/fierté-lgbtq-drapeau-symbole>
<https://publicservicepride.ca/fr/flag/>
<https://utis.fr/fkZg4S>

Le Comité de la diversité sexuelle et de genre du SEPI a compilé pour vous une liste de vingt ressources pour soutenir celles qui se retrouvent sous le parapluie de la diversité – et les personnes alliées!

Interligne

Ressource: Services d'écoute et d'intervention LGBTQ+.

Particularité: Le Répertoire d'Interligne est un outil de recherche permettant de trouver des ressources par région.

Adresse Web : <https://interligne.co>

Téléphone : 514-866-0103

GRIS-Montréal

Ressource: Organisme à but non lucratif qui effectue des recherches et offre des formations sur les enjeux LGBTQ+ incluant en milieu scolaire.

Adresse Web : <https://www.gris.ca>

Téléphone : 514-590-0016

Tel-jeunes

Ressource: Services d'écoute et d'intervention pour les jeunes et les adolescent(e)s.

Particularité: Le site Web contient aussi une section pour les parents qui souhaitent soutenir leur enfant dans les enjeux liés à la santé mentale.

Adresse Web : <https://www.teljeunes.com>

Téléphone : 1-800-263-2266

Jeunes identités créatives

Ressource: Organisme communautaire de référence pour les jeunes trans, non-binaires, créatif(ve)s et fluides, ainsi que leurs parents et allié(e)s.

Particularité: Le site Web propose notamment un répertoire de professionnelles de la santé spécialisées dans les interventions auprès des personnes issues de la diversité de genre.

Adresse Web : <https://jeunesidentitescreatives.com>

Fondation Émergence

Ressource: Organisme à but non lucratif luttant contre l'homophobie et la transphobie.

Particularité: Cet organisme a créé la *Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie*, célébrée chaque 17 mai dans plus de 60 pays.

Adresse Web : <https://fondationemergence.org>

Téléphone : 438-384-1058

Bien-être @ l'école

Ressource: Projet ontarien offrant des activités de formation et de sensibilisation des enjeux comme l'intimidation et la violence.

Adresse Web : <https://www.bienetrealecole.ca>

Téléphone : 416-466-7490

Enseigner l'égalité

Ressource: Projet offrant du soutien et des pistes d'intervention pour déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la persévérance scolaire.

Particularité: Ce projet a de nombreux partenaires dans les provinces maritimes.

Adresse Web : <https://enseignerlegalite.com>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Ressource: Organisme indépendant ayant pour mission la promotion et le respect des principes de la Charte des droits et libertés et offrant notamment des services d'information et de soutien.

Adresse Web : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>

Téléphone : 1-800-361-6477

À deux mains / Head & Hands

Ressource: Organisme qui promeut la santé physique et mentale des personnes entre 12 et 25 ans en offrant des services conseils, des services légaux gratuits et une clinique médicale sur rendez-vous.

Adresse Web : <https://headandhands.ca>

Téléphone : 514-481-0277



AcommeAlliéEs

Ressource: Plateforme interactive francophone proposant des ressources et des outils inclusifs, comme des livres et des films.

Adresse Web : <https://acommealliees.ca>
Téléphone : 418-523-5572

AGIR Montréal

Ressource: Organisme autonome à but non lucratif créé par et pour les personnes migrantes et proposant des formations et des services d'information et de conseil.

Adresse Web : <https://agirmontreal.org/fr/accueil>
Téléphone : 438-408-7941

AlterHéros

Ressource: Organisme à but non lucratif qui vise l'épanouissement identitaire des personnes issues de la communauté LGBTQ+ de tous âges.

Adresse Web : <https://alterheros.com>
Téléphone : 263-382-HERO (4376)

Coalition des familles LGBT

Ressource: Organisme visant la reconnaissance sociale de la diversité sexuelle et de genre et offrant des services-conseils aux personnes de la communauté LGBTQ+ qui souhaitent fonder une famille.

Adresse Web : <https://familieslgbt.org>
Téléphone : 514-878-7600

Ensemble pour le respect de la diversité

Ressource: Organisme à but non lucratif qui travaille auprès des jeunes à l'éducation et à la sensibilisation contre la discrimination.

Adresse Web : <https://ensemble-rd.com>
Téléphone : 514-842-4848

Helem MTL

Ressource: Organisme luttant contre l'homophobie au sein de la communauté arabophone et offrant du soutien aux personnes issues de la diversité sexuelle.

Adresse Web : <https://www.montrealhelem.org>

Jeunesse Lambda

Ressource: Organisme communautaire par et pour les gens de la diversité sexuelle offrant du soutien et de nombreuses activités sociales pour les jeunes de 14 à 30 ans.

Adresse Web : <https://www.jeunesselambda.com>
Téléphone : 514-543-6343

*Les 3 sex**

Ressource: Organisme sans but lucratif qui lutte contre la violence et la cyberintimidation des personnes LGBTQ+ en offrant des ateliers de formation sur différents enjeux.

Adresse Web : <https://les3sex.com/fr>
Téléphone : 514-647-3389

Pflag - Montréal

Ressource: Organisme sans but lucratif national créé pour proposer des ressources aux parents d'enfants LGBTQ+ et leur offrir une communauté de soutien.

Adresse Web : <https://pflagcanada.ca/?lang=fr>

Projet 10

Ressource: Projet pour les adolescent(e)s et jeunes adultes de 14 à 25 ans proposant des activités, des lieux d'échanges et des ressources de soutien aux membres de la communauté LGBTQ+.

Adresse Web : <https://www.p10.qc.ca>
Téléphone : 514-989-0001

Village Montréal

Ressource: Reconnu mondialement, le Village, aussi surnommé le « quartier gay » de Montréal, héberge des commerces, restaurants, bars et événements inclusifs et variés.

Adresse Web : <https://www.villagemontreal.ca>
Téléphone : 514-529-1168

Mention spéciale!

Fugues

Ressource: Seul magazine francophone au Canada qui suit les actualités sur les enjeux LGBTQ+ à travers le monde.

Adresse Web : <https://www.fugues.com>

Psst! En passant, le CSSPI a des ressources à l'interne pour soutenir le personnel enseignant et les élèves, notamment M. François Lavallée, conseiller pédagogique pour la prévention à la sexualité. Il existe également, dans les écoles secondaires, des agent(e)s en intervention en sexologie!



Dernièrement, dans les médias, plusieurs furent choqués, lors du dévoilement de

l'étude effectuée par le GRIS-Montréal en collaboration avec la Fédération des comités de parents du Québec, de la grande augmentation de l'inconfort ressenti par nos jeunes adolescents s'ils apprenaient que leur ami(e) proche ferait un «coming out» (environ 40% des jeunes interrogés) comparativement aux données recueillies il y a 7 ans (environ 20%).

Selon certains professionnels qui ont pris parole, ce malaise serait en partie créé par une montée du conservatisme et du masculinisme dans notre société, ainsi que par la montée des réseaux sociaux et la polarisation sur le Web qui exerceraient une influence sur nos jeunes.

Bien que l'étude ne démontre pas clairement une hausse de l'homophobie et qu'elle n'aborde qu'un inconfort, c'est déjà très sérieux. Nous assistons à un retour en arrière dans l'acceptation de la diversité sexuelle.

Les groupes LGBTQ+ ont pris la parole pour exprimer leur existence et ils font bien. La montée de la misogynie, de la masculinité toxique et l'arrivée d'influenceurs plus conservateurs pourraient avoir un impact sur la façon de penser des jeunes.

Il y a un besoin de mettre ces derniers en contact avec la différence pour ainsi la comprendre et mieux l'accepter.

Comme professionnelle de l'éducation, j'ai un rôle à jouer pour déconstruire tous ces discours de haine face à ces communautés qui existent. Nous nous sommes toujours vantés d'être un peuple ouvert et accueillant, continuons de l'être. Comme enseignante, je me dois d'être inclusive et de permettre à tous les petits humains devant moi d'être en sécurité et sentir que peu importe qui il-elle-iel est, une place lui est réservée.

Comme société veut-on être tolérant pour permettre à tous de s'épanouir ou non? N'oublions pas que l'intolérance crée de la détresse psychologique et est néfaste pour la santé mentale. Il est urgent d'agir pour le bien de nos jeunes qui, ne l'oublions pas, seront les décideurs de demain.

Lien vers l'étude du GRIS : www.gris.ca/montee-de-lintolerance-dans-les-ecoles-le-gris-montreal-et-la-fcpq-lancent-un-appel-a-laction.



Le **TOPO** est réalisé par le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPI) est distribué aux enseignantes et enseignants du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI).

La reproduction du journal, en tout ou en partie, est autorisée à condition de mentionner la source.

Commentaires et/ou suggestions

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPI)

745, 15^e Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9

Tél.: 514 645-4536 | Téléc.: 514 645-6951 | Par courriel: topo@sepi.qc.ca