

Guide évolutif pour

L'INCLUSION DES DIVERSITÉS SEXUELLES ET DE GENRE



Dernière mise à jour : 7 novembre 2022

Centre de services
scolaire des
Grandes-Seigneuries

Québec



REMERCIEMENTS

Responsables

Marie-Josée Bibeau, directrice, Services éducatifs

Josée Larocque, directrice adjointe, Services éducatifs

Professionnelles pivots, rédaction et révision

Chloé Dextraze, agente de développement - sexologue, Services éducatifs

Direction du comité de travail 2022-2023

Rédaction finale et révision linguistique

Brigitte Paquette, agente de développement - sexologue, Services éducatifs

Direction du comité de travail 2020-2021 et du comité de relecture 2021-2022

Revue de la littérature et rédaction de la version préliminaire

Comité de travail 2020-2021

Diana Arias, conseillère en rééducation, interne en psychologie

Béatrice Crevier, psychoéducatrice

Marie-Ève Descoteaux, psychoéducatrice

François Desgroseilliers, AVSEC

Chantal Legault, psychoéducatrice

Christine St-Jean, AVSEC

Michèle Savaria, psychologue

Comité de relecture 2021-2022

Josée Chartrand, directrice adjointe, Formation générale aux adultes

Marjolaine Morin, agente de réadaptation en psychoéducation

Michèle Savaria, psychologue

Christine St-Jean, AVSEC

Alexandra Verville, directrice adjointe d'établissement secondaire

André Vincent, directeur d'établissement primaire

Comité de travail 2022-2023

Caroline Langlais, agente de service social en santé mentale

Marjolaine Morin, agente de réadaptation en psychoéducation

Émilie Richard-Larochelle, travailleuse sociale

Michèle Savaria, psychologue

André Vincent, directeur d'établissement primaire

Collaboratrices et collaborateurs

Martin Béliveau, coordonnateur, Service des ressources matérielles

Sylvie Binette, agente d'administration, Service du secrétariat général et des communications

Hélène Dumais, directrice adjointe, Service du secrétariat général et des communications

Émilie Lacroix, coordonnatrice, Service de l'organisation scolaire

Nathalie Marceau, avocate et directrice, Service du secrétariat général et des communications

Nos remerciements les plus sincères à toutes les personnes ayant participé à l'élaboration de ce guide. Nous remercions également les membres du Comité référentiel LGBT – Violence sexuelle pour leur apport au processus de révision.



Le contenu de ce document est en grande partie repris ou inspiré de documents de référence relatifs aux élèves transgenres élaborés par d'autres centres de services scolaires (voir Références). Nous tenons à les en remercier.

Ce document a été rédigé dans le respect des normes de rédaction épïcène.

Inclusivement : guide d'écriture pour toutes et tous, Université de Montréal, 2019, Québec.

[UdeM Guide-écriture-inclusive.pdf \(umontreal.ca\)](https://www.umontreal.ca)

Inclusivement vôtres! Guide de rédaction inclusive, Institut national de la recherche scientifique, Québec.

[Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf](#)

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, Vitrine linguistique

[La Vitrine linguistique de l'Office québécois de la langue française \(gouv.qc.ca\)](http://www.vitrine.linguistique.gouv.qc.ca)

Règles de grammaire neutre et inclusive, Divergenres, 2021, Québec.

[guide-grammaireinclusive.indd \(divergenres.org\)](https://divergenres.org)

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
1. INTRODUCTION	5
2. ENCADREMENTS LÉGAUX	6
Charte québécoise des droits et libertés de la personne	6
Loi sur les normes du travail (LNT)	6
CNESST - Harcèlement discriminatoire	6
Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres - Loi 103	6
Loi sur l'accès à l'information et aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels	7
Loi sur l'instruction publique (LIP) et Loi sur l'enseignement privé (LEP)	7
Code civil du Québec	7
3. PRINCIPES FONDAMENTAUX	8
4. SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DU MEQ	9
5. PRATIQUES ÉDUCATIVES ET MESURES ADMINISTRATIVES	10
5.1. Rôles et responsabilités du CSSDGS	10
5.2. Rôles et responsabilités des directions d'établissement	12
5.3. Rôles et responsabilités du personnel scolaire	14
5.4. Processus de décision pour répondre aux besoins de l'élève	15
6. CONCLUSION	23
ANNEXE 1 : La personne gingembre	27
ANNEXE 2 : Glossaire	28
Les mots de la diversité sexuelle et de genre	28
RÉFÉRENCES GLOSSAIRE	34
ANNEXE 3 : RESSOURCES	36
Ressources au CSSDGS	36
TEAMS	36
Ressources externes	36
ANNEXE 4 : Outil d'accompagnement de l'élève TNBQ	38
ANNEXE 5 : Changement de prénom ou de mention du sexe pour les élèves	40

PRÉAMBULE

Pour faciliter la compréhension des concepts et des mots de la diversité utilisés, il est suggéré de se référer aux annexes 1 et 2.

Pour souligner qu'une approche personnalisée à chaque élève est préconisée et pour alléger le texte, l'expression « l'élève transgenre, non-binaire et en questionnement » sera remplacée par « l'élève ».

Dans certains cas, l'expression « l'élève TNBQ » sera employée pour désigner l'élève transgenre, non-binaire et en questionnement identitaire de genre.

Lorsqu'il est question des parents, l'énoncé s'applique aussi aux tuteurs et tuteurs légaux.

1. INTRODUCTION

Selon de récentes études, jusqu'à 20 % des jeunes de moins de 35 ans se disent LGBTQ+¹, c'est-à-dire non exclusivement cisgenres ou hétérosexuels. On estime qu'entre 1,2 % et 2,7 % des jeunes s'identifient autrement que comme personnes cisgenres.² Le nombre croissant d'élèves qui ne se reconnaissent pas dans les normes sociales binaires et hétéronormatives traditionnelles nous pousse à nous ajuster à ce changement social qui s'inscrit d'ailleurs dans une posture plus large d'ouverture aux diversités.

À travers ce guide, le Centre de services scolaire des Grandes-Seigneureries (CSSDGS) souhaite sensibiliser l'ensemble du personnel scolaire et administratif à l'importance d'adhérer à des valeurs d'inclusion à la diversité sexuelle et de genre. L'adoption de ces valeurs d'inclusion est un incontournable pour être cohérent avec notre visée d'offrir à chaque élève un milieu d'apprentissage sain, bienveillant et sécuritaire, exempt d'intimidation et de discrimination. Cette ouverture à la diversité implique de voir les identités de genre non conformes aux stéréotypes de genre traditionnels comme une expression parmi d'autres de la diversité humaine. Le personnel scolaire et administratif est donc invité à faire preuve de souplesse et à ajuster ses pratiques de sorte qu'elles soient en accord avec des valeurs d'inclusion. L'usage d'un langage inclusif et la prise en compte de la diversité des familles en sont des exemples. Ces valeurs prônées par le CSSDGS sous-tendent évidemment une ouverture à la diversité de toutes les personnes; élèves et membres du personnel.

Pour répondre aux besoins actuels des milieux, ce guide abordera plus spécifiquement l'accompagnement des élèves trans, non-binaires et en questionnement identitaire de genre (TNBQ). Inspiré des principaux documents de référence sur le sujet, ce guide fait état des repères légaux, des principes fondamentaux ainsi que des rôles et responsabilités du CSSDGS et des établissements scolaires pour que chaque école mette en œuvre les conditions permettant d'offrir des milieux d'apprentissage inclusifs, garantissant à chaque élève le droit à l'égalité, à la dignité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité. Il propose aussi des lignes directrices pour aider les équipes-écoles à accompagner ces élèves et à répondre le mieux possible à leurs besoins spécifiques, afin d'assurer le respect de leur identité et la reconnaissance de leurs droits fondamentaux.

Enfin, ce guide se veut évolutif. Pour souligner la constante évolution des connaissances et des pratiques d'intervention auprès des personnes LGBTQ+, des mises à jour seront apportées. Il est également prévu que des annexes et des compléments au guide soient ajoutés.

¹ Dorais, M. (2019).

² Zhang, Q., et coll. (2020).

À noter que la demande de changement de la mention de sexe n'est conditionnelle à aucun traitement médical. Elle requiert cependant, pour une personne mineure de moins de 14 ans, une lettre d'une personne membre d'un corps professionnel⁸ autorisée à exercer au Canada et qui déclare avoir évalué ou suivi la personne visée par la demande et qui est d'avis que le changement de cette mention est approprié. De plus, depuis le 17 juin 2022, il est possible de présenter une demande de changement de la mention du sexe pour obtenir une mention non binaire (X).⁹

⁸ Médecin, psychologue, psychiatre, sexologue, travailleuse et travailleur social
⁹ [Changement de la mention de sexe \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca)

2. ENCADREMENTS LÉGAUX

Charte québécoise des droits et libertés de la personne

Article 10 : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »³

Loi sur les normes du travail (LNT)

Article 81.19 : « Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ». À cet égard, rappelons que le CSSDGS a sa propre politique visant à contrer le harcèlement et la violence au travail.⁴

Article 81.18 : « Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précisions, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »⁵

CNESST - Harcèlement discriminatoire

« Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne (art.10) », l'un de ces motifs étant « l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle ». ⁶

Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres - Loi 103

L'enfant mineur ou son parent peut obtenir un changement de nom et/ou de la mention de son sexe auprès du Directeur de l'état civil, tel que précisé dans les articles suivants :

³ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021).

⁴ Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries. (2020). *Harcèlement et violence au travail. Harcèlement et violence au travail | CSSDGS (gouv.qc.ca)*

⁵ Gouvernement du Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2002). *Loi sur les normes du travail*, Section V.2 Le harcèlement psychologique, articles 81.18 à 81.20. *N-1.1 - Loi sur les normes du travail (gouv.qc.ca)*

⁶ CNESST, *Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)*

Article 60 : « Une demande de changement de nom d'un enfant mineur peut être faite par son tuteur ou par le mineur lui-même s'il est âgé de 14 ans et plus. »⁷

Article 71.1 : « Une demande de changement de la mention du sexe d'un enfant mineur peut être faite par le mineur lui-même s'il est âgé de 14 ans et plus ou par son tuteur avec son consentement. Pour le mineur de moins de 14 ans, elle est faite par son tuteur. »

Loi sur l'accès à l'information et aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Article 53, paragraphe 1 : « La personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale. »¹⁰

Loi sur l'instruction publique (LIP) et Loi sur l'enseignement privé (LEP)

LIP, article 210.1 : « Le centre de services scolaire veille à ce que chacun de ses établissements offre un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire de manière à ce que tout élève qui le fréquente puisse y développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence. À cette fin, il soutient les directeurs de ses établissements au regard de la lutte contre l'intimidation et la violence. »

LIP, article 75.1 : « Le conseil d'établissement adopte le plan de lutte contre l'intimidation et la violence et son actualisation proposés par le directeur de l'école. Ce plan a principalement pour objet de prévenir et de contrer toute forme d'intimidation et de violence à l'endroit d'un élève, d'un enseignant et de tout autre membre du personnel de l'école. [...] »

LEP, article 63.1 : « L'établissement qui dispense des services éducatifs [...] doit offrir un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire de manière à ce que tout élève qui le fréquente puisse y développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence. À cette fin, l'établissement doit adopter un plan de lutte contre l'intimidation et la violence. »

Par conséquent, l'établissement d'enseignement doit mettre en place des mesures concrètes pour assurer le droit à la dignité, à l'égalité, à l'intégrité, au bien-être et à la sécurité de chaque personne, incluant les élèves TNBQ.

Code civil du Québec

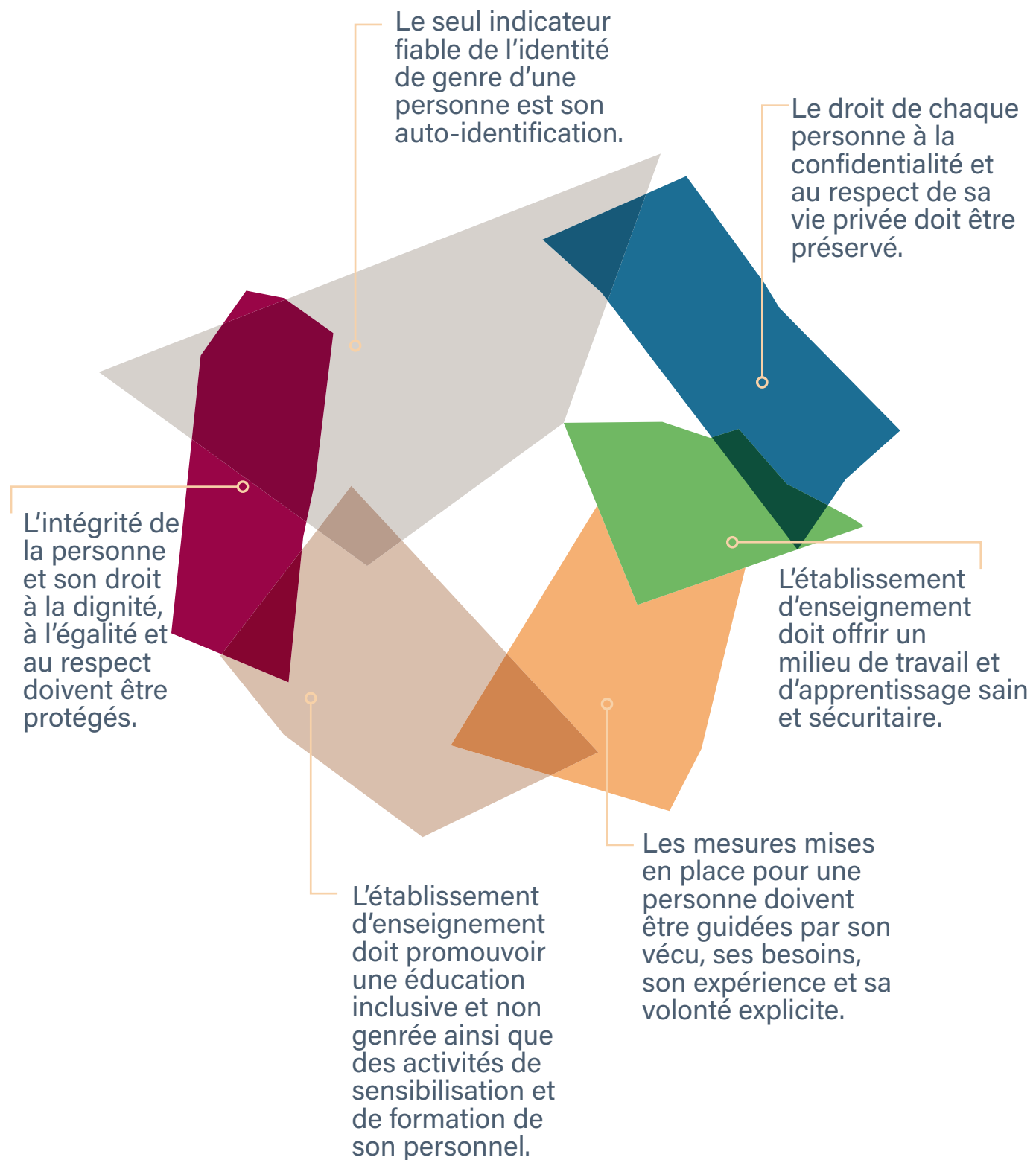
L'article 71 reconnaît que le sentiment d'être « un homme » ou « une femme » est considéré comme ayant une valeur juridique équivalente au fait de l'être dans sa dimension physique.¹¹

⁷ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021).

¹⁰ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021).

¹¹ CS du Chemin-du-Roy. (2018).

3. PRINCIPES FONDAMENTAUX



4. SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DU MEQ

Dans son guide « Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre : guide à l'intention des milieux scolaires », le MEQ offre son soutien au réseau scolaire :

« La sensibilité du ministère de l'Éducation aux différentes réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre se traduit par le soutien et l'accompagnement qu'il offre au réseau scolaire.

Sur le plan régional, des personnes sont chargées par le Ministère d'offrir du soutien et de l'accompagnement au réseau scolaire pour l'application des obligations légales liées à la promotion d'un bon climat scolaire et à la prévention de la violence et de l'intimidation. Cette équipe de spécialistes de l'intervention assure également le suivi des différentes mesures élaborées dans le cadre de plans d'action ministériels et gouvernementaux visant notamment une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre et de la diversité des familles.

Le Ministère offre aussi de la formation et du soutien aux établissements d'enseignement pour une mise en œuvre réussie des contenus obligatoires en éducation à la sexualité. Ces contenus ont été élaborés dans le respect de la diversité sexuelle et de genre. Ils permettent entre autres de sensibiliser les élèves à l'identité et à l'expression de genre, à l'orientation sexuelle, aux rôles sociaux et aux stéréotypes sexuels. »

5. PRATIQUES ÉDUCATIVES ET MESURES ADMINISTRATIVES

5. 1. Rôles et responsabilités du CSSDGS

Afin de réaliser le plan d'engagement vers la réussite scolaire du CSSDGS, il est important d'assurer de manière équitable à chaque élève un milieu scolaire inclusif, stimulant et sécuritaire où il se sentira accueilli, accepté et appuyé avec bienveillance. L'élève qui s'identifie à une minorité sexuelle ou de genre doit savoir qu'il y a des adultes alliés au centre de services scolaire et à l'école, qui sont disposés à lui offrir du soutien et à l'accompagner pour répondre à ses besoins.

En vue de soutenir le mieux possible les établissements d'enseignement, le CSSDGS prend notamment les mesures suivantes :

Informar les gestionnaires, les directions d'établissements, les membres du personnel scolaire et administratif et les principaux partenaires du réseau du présent guide;

Appuyer et soutenir les directions d'établissement dans l'application de ce guide, notamment en offrant des formations pour mieux se l'approprier;

Faire la promotion du droit à l'égalité pour s'assurer que chaque élève reçoive le traitement qui correspond à son genre selon son autoidentification et que la mise en place des mesures nécessaires dans le milieu scolaire facilite sa vie au quotidien;

Offrir des activités de sensibilisation et de formation actuelles à l'ensemble de son personnel au sujet des réalités des personnes TNBQ;

Voir aux changements nécessaires aux dossiers au centre de services scolaire et transmettre la demande au ministère de l'Éducation en assurant la stricte confidentialité des informations;

Procéder aux changements dans les formulaires afin qu'ils soient inclusifs à la diversité sexuelle et de genre des personnes et des familles. Par exemple : le formulaire d'inscription devrait indiquer « parent(s) » au lieu de « père et mère »;¹²

Voir, avec le Service des ressources matérielles, à l'aménagement d'installations sanitaires neutres facilement accessibles (incluant des vestiaires) lors de la conception de nouvelles écoles ou d'agrandissements d'écoles.

¹² La mise en œuvre au CSSDGS sera effective lorsque les systèmes Ariane, GPI et Charlemagne procéderont aux changements dans leurs systèmes.

5. 2. Rôles et responsabilités des directions d'établissement

Avec le soutien du CSSDGS au besoin, la direction d'établissement prend notamment les mesures suivantes :

S'assurer que tout le personnel ait accès à de la formation et à des ressources;

Instaurer un processus de prise de décision axé sur la collaboration entre l'équipe-école, l'élève et sa famille afin de répondre aux besoins et aux préoccupations de l'élève de la meilleure manière possible, conformément aux principes généraux énoncés ci-haut;¹³

Soutenir l'organisation d'activités de sensibilisation à la diversité sexuelle et de genre auprès du personnel et des élèves dans son établissement, avec les ressources professionnelles internes du CSSDGS (AVSEC, psychologue, psychoéducatrice et psychoéducateur, sexologue) et au besoin avec des partenaires reconnus du milieu communautaire;

Proposer au Conseil d'établissement d'approuver le *Code de vie* de l'école pour refléter une éducation non genrée et inclusive et de sorte à prévenir toute forme d'intimidation ou de violence basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'homophobie ou la transphobie;

¹³ Voir Annexe 4 Outil d'accompagnement de l'élève TNBQ

Proposer au Conseil d'établissement d'approuver les règles concernant la tenue vestimentaire, énoncées dans le *Code de vie*, de façon neutre et souple pour que les restrictions qui touchent les vêtements ou l'apparence des élèves ne s'appuient pas sur l'identité de genre. Par exemple, plutôt que d'écrire « les filles ne doivent pas porter de jupes courtes », il serait plus approprié d'écrire « les jupes doivent couvrir les trois quarts de la cuisse »;

Veiller aux changements dans les formulaires et documents¹⁴ de l'établissement, incluant ceux du service de garde, afin qu'ils soient inclusifs à la diversité sexuelle et de genre des personnes et des familles;

Voir, lorsque possible, avec le Service des ressources matérielles, à l'aménagement d'installations sanitaires neutres facilement accessibles dans son établissement;¹⁵

Voir à ce que les installations sanitaires neutres de l'établissement soient désignées par des enseignes avec le pictogramme d'une toilette ou le mot toilette;¹⁶

Voir à ce qu'au moins une cabine individuelle de toilette de chaque salle de bain et vestiaire comporte une boîte pour disposer des produits hygiéniques.¹⁷

¹⁴ Un inventaire des formulaires et des documents fera l'objet éventuel d'une annexe ou d'un complément au guide.

¹⁵ AVIS IMPORTANT : Puisque ce projet est en développement et n'a pas fait l'objet d'une prévision budgétaire, la mise en place de mesures particulières concernant l'hygiène doit être évaluée au cas par cas et découler des besoins spécifiques et de la volonté explicite de l'élève. La responsabilité d'aménager des installations sanitaires neutres relève pour le moment de la direction d'établissement, en fonction de la configuration des lieux.

¹⁶ AVIS IMPORTANT : Puisque ce projet est en développement et n'a pas fait l'objet d'une prévision budgétaire, la mise en place de mesures particulières concernant l'hygiène doit être évaluée au cas par cas et découler des besoins spécifiques et de la volonté explicite de l'élève. L'établissement qui souhaite installer de telles enseignes doit le faire à ses frais.

¹⁷ AVIS IMPORTANT : Puisque ce projet est en développement et n'a pas fait l'objet d'une prévision budgétaire, la mise en place de mesures particulières concernant l'hygiène doit être évaluée au cas par cas et découler des besoins spécifiques et de la volonté explicite de l'élève. L'établissement scolaire qui souhaite se prémunir de telles boîtes doit le faire à ses frais.

5. 3. Rôles et responsabilités du personnel scolaire



5. 4. Processus de décision pour répondre aux besoins de l'élève

Lorsque l'élève (ou ses parents) exprime une demande liée à l'affirmation de son identité de genre ou de sa non-binarité, la personne en charge de l'intervention peut se référer à l'annexe 4 (*Outil d'accompagnement de l'élève TNBQ*) du présent guide pour déterminer les étapes à suivre.

Si un processus de décision est amorcé, une rencontre initiale est alors fixée entre l'élève, le personnel scolaire impliqué et, de préférence, ses parents. Si l'une des parties le juge pertinent, la direction de même qu'une ressource externe impliquée auprès de l'élève pourraient être conviées à y participer.

Le processus de décision requiert que tout le monde travaille ensemble afin de définir les mesures de soutien et les accommodements nécessaires. Il doit être axé sur l'ouverture, l'écoute et la collaboration de part et d'autre. Les besoins exprimés par l'élève et par ses parents, ainsi que ses préférences, doivent être privilégiés, à moins que cela ne permette pas d'assurer son droit à l'éducation, dans un contexte qui respecte son intégrité, sans discrimination.

La tenue de cette rencontre initiale s'effectue idéalement avant la rentrée scolaire (ou avant le début du processus de transition, si celui-ci survient en cours d'année). Selon les besoins exprimés par l'élève, cette rencontre permettra de discuter des sujets ci-dessous et de convenir des mesures qui seront mises en place, dans le but de favoriser une intégration harmonieuse.

Prénom et pronom choisis par l'élève

La direction s'assure qu'on s'adresse à l'élève par un prénom et un pronom choisis par l'élève et qui correspondent à son identité de genre. Il n'est pas nécessaire que le prénom et la mention de sexe aient été modifiés au registre de l'état civil du Québec ni même que ces changements soient inscrits au dossier administratif de l'élève. Avec le consentement de l'élève (et de ses parents s'il a moins de 14 ans), il faut aviser sans délai les membres du personnel qui vont interagir directement avec l'élève du changement de prénom et de pronom. Le cas échéant, l'élève et ses parents doivent être informés des contraintes relatives à l'utilisation d'un prénom et d'un pronom choisis par rapport, notamment, aux documents officiels du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.¹⁸

Les invités externes qui ont à s'adresser directement aux élèves sont sensibilisés à utiliser un langage inclusif, dont les pronoms.

Les membres du personnel doivent systématiquement employer le prénom et le pronom choisis et prendre les moyens nécessaires afin d'éviter les erreurs à ce sujet. Le refus intentionnel d'utiliser le prénom et le pronom choisis pourrait être considéré comme du harcèlement et l'oubli répétitif serait une microagression envers l'élève.

¹⁸ Voir section Tenue de dossier.

Confidentialité

L'élève TNBQ qui fréquente un établissement scolaire peut demander le respect de la confidentialité concernant son processus de transition. Le personnel de l'établissement scolaire ne doit pas divulguer des renseignements qui pourraient révéler l'identité transgenre ou non binaire de l'élève à autrui, y compris à ses parents (si l'élève a 14 ans ou plus¹⁹) et à d'autres membres du personnel de l'établissement, à moins que l'élève ait expressément autorisé une telle divulgation. Seul l'élève (et ses parents, si l'élève a moins de 14 ans) peut décider quels renseignements privés peuvent être divulgués et avec qui ces informations peuvent être discutées, et ce, même si son identité est publiquement assumée à l'école.²⁰ L'établissement doit tout mettre en œuvre pour assurer cette confidentialité, malgré les contraintes administratives.

Pour ce faire, l'établissement devra prendre les mesures suivantes :

Il se peut que l'élève et ses parents doivent être sensibilisés à la nécessité d'informer certains membres du personnel de son identité de genre, puisque l'obtention de certains services, accommodements ou adaptations peut être conditionnelle à cette divulgation;

La direction prend des mesures particulières afin de préserver la confidentialité de certains documents dans le dossier d'élève, lorsque nécessaire (par exemple, conserver les documents officiels révélant le nom légal de l'élève sous enveloppes scellées dans son dossier avec accès limité à la direction de l'établissement);²¹

¹⁹ Une annexe ou un complément au guide sur les meilleures pratiques abordera la posture à adopter en intervention lorsqu'un élève de moins de 14 ans refuse que ses parents soient informés de sa démarche.

²⁰ Une annexe ou un complément au guide sur les meilleures pratiques abordera la posture à adopter en intervention lorsque les parents d'un élève de moins de 14 ans refusent que soient appliquées les demandes de leur enfant.

²¹ Les mesures particulières feront l'objet éventuel d'une annexe ou d'un complément au guide.

La direction prévoit dans la mesure du possible, les divers scénarios selon lesquels la confidentialité du dossier de l'élève pourrait être compromise et met en place des mécanismes qui permettent d'éviter une divulgation involontaire de renseignements personnels confidentiels, notamment en cas de suppléance, de roulement de personnel ou lors de prise des présences;²²

La direction informe l'élève, et s'il y a lieu ses parents, que tout changement d'établissement scolaire (cégep, centre de formation professionnelle, université, etc.) comporte un risque accru de divulgation malgré toutes les précautions prises;

Selon la volonté explicite de l'élève quant à la divulgation de son identité, l'informer des situations lors desquelles l'établissement peut utiliser le nom usuel et des situations lors desquelles l'établissement doit utiliser le nom légal. Ces dernières situations pourraient survenir si l'élève ne souhaite pas ou ne peut pas adresser une demande de changement de nom ou de la mention de son sexe auprès du Directeur de l'état civil ou dans l'attente du traitement de sa demande auprès de ce dernier.

²² Différents scénarios feront l'objet éventuel d'une annexe ou d'un complément au guide.

Le CSSDGS propose aux établissements scolaires de bannir pour tous les élèves, la mention du sexe sur l'ensemble de leurs documents.

Tenue de dossier

Le CSSDGS aspire à ce que l'ensemble de ses établissements scolaires adoptent des pratiques qui sont en cohérence avec des valeurs d'équité envers tous les élèves et avec les principes fondamentaux cités plus haut. Il devient alors impératif de s'adapter aux changements sociaux et de reconnaître que la fluidité de genre rejoint un nombre croissant d'élèves. Pour s'adapter à cette nouvelle réalité, le CSSDGS propose aux établissements scolaires de bannir pour tous les élèves, la mention du sexe sur l'ensemble de leurs documents (carte étudiante, horaires, listes de classe).²³

Le dossier officiel de l'élève comporte son nom légal ainsi que la mention de son sexe tel qu'il apparaît au registre de l'état civil du Québec. Cependant, les autres dossiers de l'élève ou documents scolaires le concernant doivent utiliser le prénom et la mention du sexe choisis par l'élève, à sa demande.

La tenue du dossier de l'élève constitue un défi, compte tenu des contraintes administratives du ministère de l'Éducation et des contraintes des systèmes informatiques, tant au niveau du CSSDGS qu'au niveau du ministère. L'établissement et le Service de l'organisation scolaire (SOS) doivent mettre en place les mesures nécessaires afin que l'élève TNBQ puisse fonctionner avec son prénom et genre choisis au quotidien (listes de classe, carte étudiante, etc.).²⁴

Pour ce faire, l'établissement devra prendre les mesures suivantes :

Contactez le SOS afin que soient apportées les modifications nécessaires aux différents systèmes informatiques. Cela doit permettre à l'établissement de fonctionner au quotidien avec le prénom et le genre choisis par l'élève, tout en assurant une transmission des informations officielles au ministère avec le prénom et le genre apparaissant à l'état civil. Afin d'assurer un traitement cohérent à tous les élèves TNBQ et d'éviter des erreurs, seul le SOS et le Service des technologies de l'information (STI) selon les dossiers qui les concernent, pourront procéder aux modifications nécessaires dans les systèmes informatiques;

²³ Le MEQ suggère d'évaluer la nécessité de mentionner le sexe ou le genre des jeunes dans les documents internes de l'établissement d'enseignement. Source : Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021).

²⁴ À noter que les données inscrites au bulletin doivent absolument correspondre à ce qui est inscrit sur le certificat de naissance.

S'assurer que tous les formulaires et banques de données de l'établissement soient mis à jour de sorte que le prénom choisi par l'élève et son genre soient inscrits correctement sur les listes, horaires, dossiers (dossier scolaire, dossier d'aide, dossier professionnel, dossier du service de garde), cartes d'identité, etc.;²⁵

Lorsque l'établissement est obligé par la loi d'utiliser ou de signaler le nom ou le sexe légal de l'élève (par exemple, lors des épreuves ministérielles), il doit mettre en place les mécanismes nécessaires afin d'assurer la confidentialité des renseignements confidentiels de l'élève (par exemple, commander à l'avance des cahiers de réponses ne comportant pas le prénom légal de l'élève).

²⁵ L'étiquette du dossier de l'élève peut être modifiée puisqu'il est géré à l'école sans se rendre aux archives.

Vêtements et apparence générale

L'élève qui le souhaite a le droit de porter des vêtements et d'avoir une apparence générale (coiffure, maquillage, bijoux, etc.) qui cadrent avec son identité de genre, tout en respectant le *code de vie* de l'établissement.



Toilettes et vestiaires

L'établissement doit prévoir des lieux d'intimité neutres permettant le libre choix des élèves et du personnel.

La direction permet à l'élève qui le désire d'utiliser les toilettes et les vestiaires neutres si cela est possible, et ce, autant dans l'école que dans le cadre des sorties. Autrement, l'élève a le droit d'utiliser les toilettes et les vestiaires qui lui conviennent et qui concordent le plus avec son identité de genre, et ce, quel que soit le genre qui lui a été attribué à la naissance ou son expression de genre.

L'utilisation des installations neutres, si elles existent, ne doit pas être obligatoire si l'élève préfère utiliser celles qui correspondent à son identité de genre. L'équipe-école doit alors prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser les autres élèves et ainsi contribuer à éliminer les malaises, les craintes ou les attitudes transphobes.

L'établissement qui ne dispose pas déjà de toilettes ou de vestiaires neutres n'est pas tenu d'entreprendre des travaux afin d'en aménager²⁶. Il doit toutefois proposer d'autres options à l'élève, par exemple : une zone séparée par un rideau, le bureau de l'enseignant d'éducation physique, l'utilisation du vestiaire en privé, quelques minutes avant ou après les autres élèves, etc.

L'élève et l'établissement doivent convenir d'une solution qui respecte à la fois les besoins exprimés par l'élève, les capacités logistiques de l'établissement, la confidentialité et la non-stigmatisation de l'élève.



²⁶ Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, il n'y a pas d'obligation d'accommodement dans le cas de contrainte excessive. La contrainte peut être considérée comme excessive dans les cas où l'accommodement crée une dépense difficile à absorber pour une entreprise, une entrave indue au bon fonctionnement d'une organisation ou une atteinte importante à la sécurité ou aux droits d'autrui. Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accommodement raisonnable. L'accommodement raisonnable | CDPDJ* [L'accommodement raisonnable | CDPDJ](#) [L'accommodement raisonnable | CDPDJ](#)

Éducation physique, activités sportives, parascolaires ou extrascolaires

La direction permet à l'élève de participer au cours d'éducation physique, aux activités sportives, parascolaires ou extrascolaires, selon son souhait. L'élève doit pouvoir pratiquer ces activités dans un environnement sécuritaire et confortable, exempt de discrimination et d'harcèlement basés sur son identité de genre.

L'élève doit pouvoir participer aux cours d'éducation physique et recevoir une évaluation, sans égard à son identité de genre.²⁷

L'élève doit pouvoir participer aux activités parascolaires, aux sorties et voyages, conformément à son identité de genre.

L'élève doit pouvoir être membre d'une équipe sportive ou de loisir conformément à son identité de genre, sous réserve des règles pouvant être imposées par un organisme externe, par exemple, une fédération sportive.

Pour les activités ou sorties qui impliquent la nécessité d'un hébergement, offrir l'option d'une habitation privée sans frais supplémentaires si la confidentialité ou la sécurité de l'élève est compromise.

²⁷ Une annexe ou un complément au guide sur les meilleures pratiques abordera avec plus de précision les cours d'éducation physique.

6. CONCLUSION

Ce guide est une première initiative de la part du CSSDGS pour instaurer un point d'ancrage commun de bienveillance à l'égard des personnes et des familles de la diversité sexuelle et de genre. Sa mission est de stimuler la réflexion de l'ensemble du personnel scolaire et administratif et d'inspirer le déploiement de nouvelles pratiques en vue de provoquer un changement de culture dans nos écoles.

Les lignes directrices énoncées dans ce guide se veulent générales. Le personnel scolaire peut s'y appuyer pour analyser une situation afin de répondre aux besoins exprimés par un(e) élève d'une manière personnalisée. Puisque certaines situations peuvent prendre une couleur unique ou représenter un défi, des ressources internes et externes peuvent être mises à contribution pour obtenir du soutien et de l'accompagnement. Plusieurs organismes actifs auprès de la communauté LGBTQ+ collaborent avec les milieux scolaires pour leur offrir du soutien. Une liste de ressources est présentée dans l'annexe 3 pour répondre à ce besoin.

Comme il a été souligné précédemment, ce guide sera mis à jour dans le souci d'être à l'affût des réalités variées et en constante mouvance de la diversité sexuelle et de genre. Il sera aussi bonifié dans le but de refléter les meilleures pratiques pour répondre aux besoins de ces personnes, notamment pour approfondir certains éléments ou pour éclaircir certaines zones grises non présentées dans cette première version du guide. Le CSSDGS vise également à rendre accessibles des formations, des outils pédagogiques et d'intervention ainsi que des ressources à jour tant pour soutenir l'accompagnement individuel et l'animation de groupe que pour mettre de l'avant des actions concrètes permettant aux écoles de s'afficher fièrement comme un milieu allié, inclusif et sécuritaire.

stimuler
*la réflexion
de l'ensemble
du personnel scolaire et
administratif*

inspirer
*le déploiement de nouvelles
pratiques*

provoquer
*un changement
de culture dans
nos écoles*

RÉFÉRENCES

Bourgault-Côté, G. (2021, 29 janvier).

Victoire judiciaire importante pour les personnes trans et non binaires.

Le Devoir.

Récupéré de : [Justice: victoire importante pour les personnes trans et non binaires en Cour supérieure | Le Devoir](#)

Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries. (2020).

Harcèlement et violence au travail.

[Harcèlement et violence au travail | CSSDGS \(gouv.qc.ca\)](#)

Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys. (2021).

Référentiel : soutien aux élèves trans* : pour favoriser des milieux sains, sécuritaires et inclusifs dans le respect des droits et des libertés.

CNESST.

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

[Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

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

L'accommodement raisonnable.

[L'accommodement raisonnable | CDPDJ](#)

Commission scolaire de Montréal. (2017).

Lignes directrices relatives aux élèves transgenres.

Commission scolaire des Patriotes. (2016).

Cadre de référence relatif aux élèves transgenres.

Commission scolaire du Chemin-du-Roy. (2018).

Cadre de référence relatif aux mesures de soutien et à la gestion des dossiers des élèves transgenres et non binaires.

Gouvernement du Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2002).

Loi sur les normes du travail, Section V.2 Le harcèlement psychologique, articles 81.18 à 81.20.

[N-1.1 - Loi sur les normes du travail \(gouv.qc.ca\)](#)

Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021).

Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre : guide à l'intention des milieux scolaires.

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. (2017).

Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires : guide pour les établissements d'enseignement.

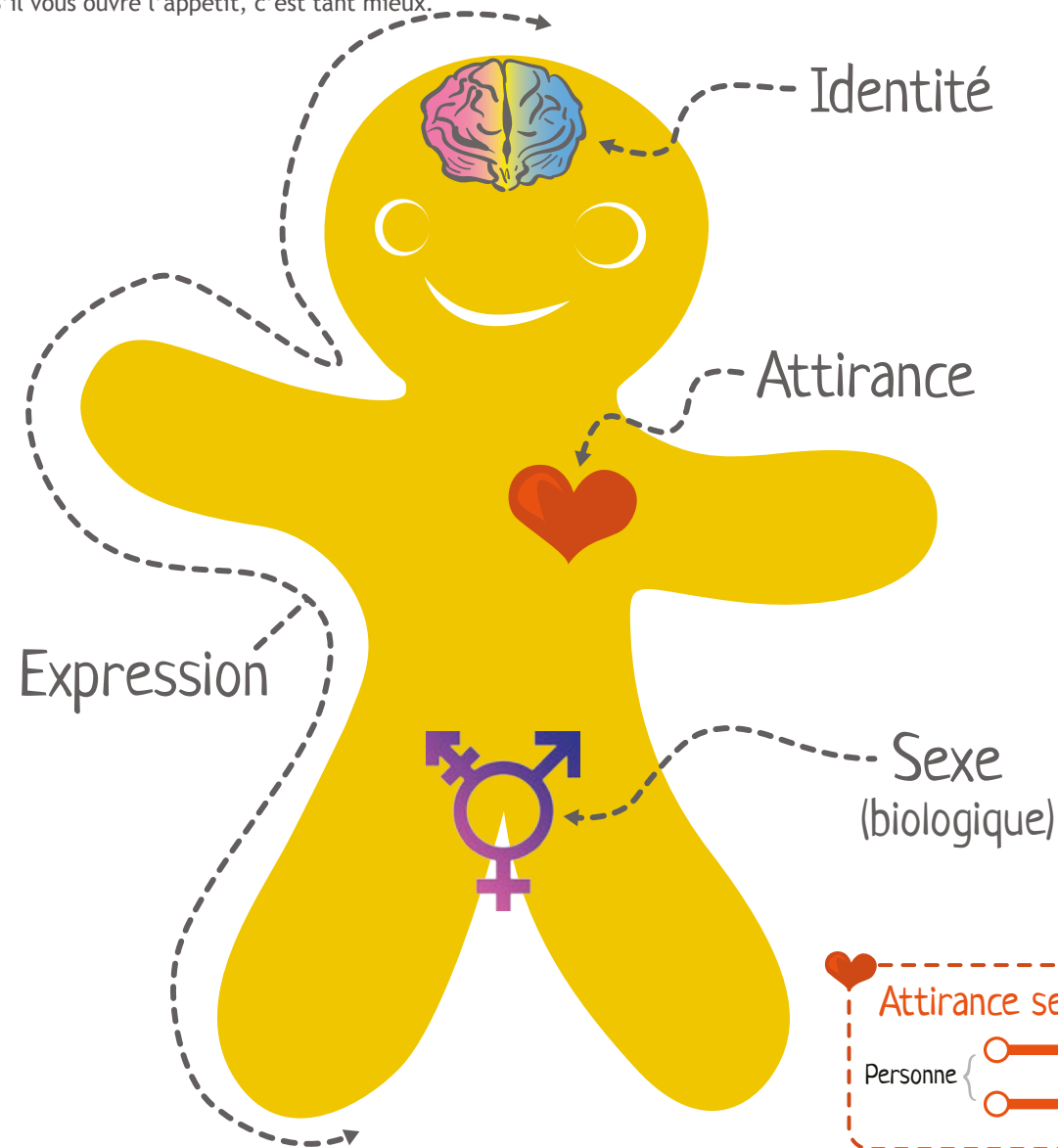
Zhang, Q., Goodman, Adam, M., Corneil, T., Hashemi, L., Kreukels, B., Motman, J., Snyder, R., et Coleman, E. (2020). « Epidemiological consideration in transgender health : A systemic review with focus on higher quality data ». *International Journal of Transgender Health*, 21 (2), 125-137.

Personne Gingembre v3.3

Le genre est l'un de ces concepts que tout le monde croit comprendre, mais que la plupart ignore. Le genre n'est pas binaire. Ce n'est pas « un ou l'autre ». Dans plusieurs cas, il s'agit « des deux et plus ». Une pincée de ceci, un soupçon de cela. Ce délicieux petit guide est conçu comme un hors-d'œuvre afin de mieux comprendre les genres. S'il vous ouvre l'appétit, c'est tant mieux.

Translated by
cfsfcée
 CANADIAN FEDERATION OF STUDENTS
 FÉDÉRATION CANADIENNE DES ÉTUDIANT·ES

by its pronounced **METROsexual.com**



Dessinez votre point dans les deux continums de chaque catégorie pour représenter votre identité et combinez tous les ingrédients pour former votre personne gingembre. 4 versions et combinaisons d'étiquettes possibles (parmi une infinité)

Identité du genre

Comment vous, dans votre esprit, définissez votre genre selon votre conformité (ou non conformité) à ce que vous pensez être les options de votre genre.

Indique un manque de ce qui est sur la droite.

Options: Féminité, Masculinité, bi-spirituel, intergenre.

Expression du genre

La manière dont vous manifestez votre genre par vos actions, votre habillement et votre attitude, et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre.

Options: Féminin, Masculin, androgyn, neutre.

Sexe biologique

Les caractéristiques sexuelles à votre naissance et pendant votre croissance, incluant les organes sexuels, la forme du corps, le ton de la voix, la pilosité, les hormones, les chromosomes, etc.

Options: Féminité, Masculinité, intergenre, femme trans.

Attrirance sexuelle envers

Personne { (Femme/féminine/féminité), (Homme/masculin/masculinité)

Attrirance émotionnelle envers

Personne { (Femme/féminine/féminité), (Homme/masculin/masculinité)

Pour chaque groupe, encerclez toutes les options qui s'appliquent à vous et dessinez le point qui décrit les aspects du genre qui vous attire.

Vous restez sur votre faim? Apprenez-en plus à <http://bit.ly/genderbread>

ANNEXE 2 : Glossaire

Les mots de la diversité sexuelle et de genre

Ces définitions sont données à titre indicatif seulement. Elles ne sont pas exhaustives ni unanimes. Le vocabulaire associé à la diversité sexuelle et de genre est en constante évolution. Bien qu'il vise l'adoption d'un langage commun, le vocabulaire présenté ici en est un d'auto-identification puisque seule la personne concernée peut choisir le terme qui la décrit le mieux.

- **Affirmation de l'identité de genre (ou transition sociale)** : Processus par lequel une personne révèle, exprime et confirme son identité de genre et l'intègre dans sa vie personnelle et sociale.*13
- **(Personne) Agenre** : Désigne une personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre.*12
- **Alliée, allié** : Personne hétérosexuelle et cisgenre qui soutient 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. Peut aussi être une personne LGBTQ+ qui soutient les communautés autres que la sienne.*10
- **(Personne) Ambisexual(le)** : Voir (En) Questionnement.
- **(Personne) Androgyne** : Se dit d'une personne dont le sexe ne peut pas être clairement déterminé selon l'expression de genre.
- **(Personne) Asexuel(le)** : Personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle, ou rarement. Il s'agit d'un terme qui englobe 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.*9
- **Auto-identification** : Manière dont une personne décrit son identité de genre ou son orientation sexuelle.*10 L'auto-identification est la seule façon de déterminer l'identité de genre d'une personne.*13
- **Bicuriosité** : Chez les personnes hétérosexuelles ou homosexuelles, intérêt sexuel pour des personnes d'un sexe qui ne les intéresse habituellement pas.*8
- **(Personne) Bisexual(le)** : Personne qui ressent de l'attirance romantique ou sexuelle pour deux genres; par exemple, hommes et femmes.*10
- **(Personne) Bigenre** : Personne qui exprime les deux genres.
- **Bispiritualité** : Voir *Personne-aux-deux-esprits*
- **Caractéristiques corporelles sexuelles** : Cet axe concerne le continuum des caractéristiques biologiques qu'on associe au sexe masculin et au sexe féminin. En effet, que ce soit en termes d'organes génitaux internes ou externes, de taux d'hormones, de caractéristiques sexuelles secondaires, ou même en termes de chromosomes sexuels, la binarité des sexes ne rend pas compte de la diversité réelle, notamment en n'incluant pas les personnes intersexes.*9
- **(Personne) Cisgenre** : Le terme « cisgenre » réfère aux personnes qui s'identifient au genre qui leur a été assigné à la naissance.*3
- **Cisnormativité** : Est la présomption qu'être cisgenre est la norme valide et que le cadre de la binarité des sexes doit servir de référence pour la détermination de ce qui est normal (valide) ou non.*9
- **Cissexisme ou cisgenrisme** : Est la présomption que toutes les personnes sont cisgenres; le cissexisme contribue à occulter les autres identités de genre et à affirmer la seule binarité homme-femme comme étant valide.*9
- **Conformité de genre** : Attentes sociales et degré d'adhésion aux normes et stéréotypes entourant l'expression de genre.*4
- **(Personne) Créative sur le plan du genre** : Qui exprime avec créativité une expression de genre non conforme au binarisme des genres masculins et féminins.*14
- **(Personne) Demi-genre (demi-garçon, demi-fille)** : Désigne une personne dont l'identité de genre est partiellement associée à un genre spécifique.*12

- **Diversité sexuelle et de genre** : Terme englobant toutes les orientations sexuelles et la pluralité des identités et des expressions de genre. Ce terme rassemble les personnes homosexuelles, bisexuelles, trans et d'autres communautés comme les personnes queer, intersexes, asexuelles, bispirituelles, etc. (LGBTQ2+).*10
- **(Personne) Drag queen et drag king** : Artistes comiques qui, dans le cadre de spectacles, imitent ou créent des personnages qui ne sont pas du même sexe qu'eux ou elles, en exagérant outrancièrement la féminité (dans le cas des *drag queens*) ou la masculinité (dans le cas des *drag kings*) de ces personnages.*8
- **Dysphorie de genre** : Diagnostic médical concernant une non-congruence marquée entre le genre vécu/exprimé par la personne et le genre assigné à la naissance, associé à une détresse significative ou d'une altération du fonctionnement social, scolaire, professionnel ou dans d'autres domaines importants.*2

Notes :

- Ce diagnostic ne s'applique donc pas à toutes les personnes trans. Il est à noter que le trouble de l'identité de genre, diagnostic autrefois imposé aux personnes trans, a été retiré du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5) en 2013.*9
- Une autre nomenclature diagnostique mondialement reconnue, celle de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a entériné en 2019 une nouvelle version de la CIM 11¹ dans laquelle le diagnostic d'« incongruence de genre » n'est plus considéré comme un trouble mental mais comme une condition liée à la santé sexuelle et de genre. La vision promue par l'OMS est moins pathologisante.*17
- **Expression de genre** : Concerne la manière de percevoir son identité de genre et de l'exprimer socialement par le biais de caractéristiques et de comportements observables pour autrui, tels que l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes langagiers (p. ex. pronoms, prénom), la gestuelle, la personnalité ainsi que les autres attributs liés aux genres. Il existe une diversité d'expériences individuelles de l'expression de genre sur le continuum des genres.*3

- **Famille homoparentale** : Désigne toute forme de famille dont au moins un des parents est lesbien, gai, ou bisexuel (LGB). Les familles homoparentales existent sous diverses formes : elles peuvent être biparentales, monoparentales, recomposées, adoptives, d'accueil, multiethniques, biraciales, etc. Les parents LGB peuvent être cisgenres ou trans.*3
- **Famille hétéroparentale** : Désigne toute forme de famille dont au moins un des parents est hétérosexuel. Un enfant dans une famille recomposée peut vivre la moitié de son temps dans une famille homoparentale et l'autre moitié dans une famille hétéroparentale.*3
- **Famille transparente** : Désigne toute forme de famille dont au moins un des parents est trans. Une personne trans peut devenir parent avant ou après avoir entamé un processus de transition. Les familles transparentes peuvent être perçues également comme des familles hétéroparentales ou homoparentales.*3
- **Femme trans** : Réfère à une personne qui s'identifie comme femme (ou sur un spectre féminin) alors qu'elle a été assignée au genre masculin à la naissance.*3
- **Fluidité de genre** : Fait référence à l'éclatement de la binarité de genre.*9
- **Gai** : Synonyme de personne homosexuelle, le plus souvent utilisé pour parler d'un homme. Préféré par certains au terme « homosexuel » car ce dernier peut posséder une connotation médicale et sexuelle.*10
- **Genre** : Réfère aux caractéristiques autres qu'anatomiques et physiologiques d'une personne, plus spécifiquement à ses façons d'être, selon qu'elles sont considérées comme masculines, féminines, neutres (peu de masculin et peu de féminin) ou androgynes (à la fois du masculin et du féminin).*8
- **(Personne au) Genre fluide** : Personne dont l'identité de genre fluctue entre différentes identités de genre (par exemple : homme, femme, neutre). L'appellation anglophone *genderfluid* est parfois utilisée en français également.*10

*Références glossaire p. 34-35

*Références glossaire p. 34-35

¹ Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes, 11^e version.

- **Hétéronormativité** : Est la présomption que l'hétérosexualité est la norme valide, et que les relations hétérosexuelles sont la référence pour la détermination de ce qui est normal (valide) ou non.*⁹
- **Hétérosexisme** : Est la présomption que chaque personne est hétérosexuelle et que l'hétérosexualité est supérieure à toute autre orientation sexuelle; l'hétérosexisme contribue à occulter les autres orientations sexuelles.*⁹
- **(Personne) Hétérosexuel(le)** : Personne qui ne ressent de l'attraction que pour les personnes d'un genre autre que le sien.*¹⁰
- **Homme trans** : Réfère à une personne qui s'identifie comme homme (ou sur un spectre masculin) alors qu'il a été assigné au genre féminin à la naissance.*¹⁰
- **Homophobie** : Regroupe 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. On peut décliner l'homophobie en lesbophobie, gaïphobie ou biphobie. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de genre.*⁹
- **Homophobie intériorisée** : Sentiment socialement induit de culpabilité, de honte ou de faible estime de soi, ressenti par une personne quant à sa propre attraction pour des personnes de même sexe.*⁸
- **(Personne) Homosexuel(le)** : Personne qui ressent de l'attraction affective et/ou sexuelle pour des personnes ayant le même genre qu'elle. Voir également « gai » et « lesbienne ».*¹⁰
- **Identité de genre** : Notion qui fait référence à l'expérience intime et personnelle de se sentir comme homme ou femme (ou de s'identifier à aucun de ces genres, ou aux deux genres, ou encore à une identité autre), et ce, indépendamment du sexe biologique observé à la naissance. Toutes les personnes — toutes orientations sexuelles confondues — ont une identité de genre.*³
- **Intersectionnalité** : Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis.*¹⁶
- **(Personne) Intersexuée** : Personne née avec des attributs physiologiques mâles et femelles. Par exemple, il peut y avoir non-concordance entre les organes génitaux externes, les organes génitaux internes, les caractéristiques sexuelles secondaires, les hormones et les chromosomes. Ce terme remplace l'appellation *hermaphrodite* utilisée jadis et les termes *intersexuel(le)* ou *intersexe*, plus récents. À noter qu'il existe aussi des nourrissons nés avec un sexe *indéterminé* ou *ambigu*, ambiguïté qui va généralement en s'amenuisant au cours du développement physique, en particulier à la puberté. Dans les deux cas, on recommande aujourd'hui de laisser ces enfants se développer naturellement, sans interventions invasives, à moins que leur santé ne soit en jeu.*⁸
- **Langage inclusif** : Langage qui tente de représenter tous les genres. Son utilisation permet de représenter une personne de n'importe quel genre ou un groupe comprenant des personnes de différentes identités de genre.*⁷
- **Langage neutre** : Langage qui ne fait référence à aucun genre et qui ne peut être utilisé que pour représenter une ou des personnes non-binaires.*⁷
- **Lesbienne** : Femme qui ressent une attraction affective et/ou sexuelle pour les femmes. Préféré par certaines au terme « homosexuelle » car ce dernier peut posséder une connotation médicale et sexuelle.*¹⁰
- **LGBTQ+** : lesbiennes, Gais, Bisexuel(le)s, Transsexuel(le)s, Transgenres, Queers ou en Questionnement, + (et les autres).
- **(Personne) Maverique** : Personne s'identifiant à un troisième genre, en dehors du continuum masculin et féminin.*⁸
- **Mégender** : Utiliser un prénom, pronom ou autre mention de genre qui ne correspond pas à l'identité de genre d'une personne, de façon intentionnelle ou non.*¹⁰
- **Microagression** : Affronts, rebuffades ou insultes verbales, non verbales et environnementales quotidiennes — intentionnels ou non intentionnels — qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes précises, sur la seule base de leur appartenance à un groupe marginalisé (par exemple : mégender, morinommer).*¹¹
- **Morinom (deadname)** : Nom assigné à une personne trans ou non-binaire à sa naissance et qu'elle n'utilise plus. Il s'agit d'une information confidentielle et sensible qu'il ne faut jamais dévoiler sans le consentement de la personne. Morinommer quelqu'un (le fait de l'appeler par son ancien nom) est un manque de respect pour son identité et peut être considéré comme du harcèlement lorsque cela est fait de façon intentionnelle et/ou répétitive.*¹⁰
- **(Personne au genre) Neutrois** : Personne qui ne s'identifie à aucun genre.*⁸
- **(Personne) Non binaire** : Se dit d'une personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme.
- **Non-conformité liée aux stéréotypes de genre** : Expression qui réfère au fait de ne pas exprimer son genre de façon conforme à celle de la majorité : un gars « féminin », une fille « masculine ». Cela peut être aussi en raison de motifs tels que les sports et les loisirs pratiqués, le style vestimentaire, les préférences musicales et le cercle d'ami.*³
- **Nongénéré** : Qui ne présente pas de caractéristiques définies socialement par un genre.
- **Orientation romantique ou amoureuse** : Concerne l'attraction amoureuse envers les hommes ou les femmes (ou envers le genre féminin ou masculin) ou envers les personnes qui sortent du cadre binaire des genres. Cet axe est souvent superposable à celui de l'orientation sexuelle, mais pas nécessairement.*⁹
- **Orientation sexuelle** : Concerne l'attraction sexuelle envers les hommes ou les femmes (ou envers le genre féminin ou masculin) ou envers les personnes qui sortent du cadre binaire des genres. Ce continuum va de l'hétérosexualité à l'homosexualité, en passant par la bisexualité et la pansexualité, mais il inclut aussi l'asexualité.*⁹
- **(Personne) Pansexuel(le)** : Personne qui ressent de l'attraction affective et/ou sexuelle pour des individus de tous genres (femme, homme, non binaire).*¹⁰
- **Parent(alité) pré-transition** : Réfère à une personne qui est devenue parent, de manière biologique ou non, avant de s'identifier trans et entamer un processus de transition. En raison du lien étroit entre sexe biologique et rôle parental, les parents pré-transition ont généralement eu à assumer un rôle de paternité ou de maternité dans le genre qui leur a été assigné à la naissance. À la suite du processus de transition, le rôle parental peut se poursuivre ou se modifier.*³
- **Parent(alité) post-transition** : Réfère à une personne qui est devenue parent après s'être identifié trans et avoir entamé un processus de transition, que ce soit de manière biologique ou non. Avec les progrès récents de la médecine, notamment de la procréation médicalement assistée, les personnes qui ont recours à une hormonothérapie ou à des chirurgies de réassignation sexuelle pouvant affecter (parfois irrémédiablement) leurs capacités reproductives, peuvent espérer être reliées biologiquement à leur enfant si elles le désirent. Par exemple, des femmes trans peuvent faire congeler leur sperme avant d'entamer leur transition afin de l'utiliser ultérieurement avec leur partenaire ou avec une mère porteuse pour engendrer une grossesse. De plus, des hommes trans ayant la capacité d'être enceints peuvent cesser temporairement leur hormonothérapie afin de vivre une grossesse.*³

▪ **Personne-aux-deux-esprits ou être-aux-deux-esprits** : Termes utilisés par des peuples autochtones d'Amérique du Nord pour désigner la présence de deux esprits, masculin et féminin, dans un même corps. Les *personnes-aux-deux-esprits* peuvent parfois aujourd'hui aussi se dire gaies, lesbiennes, bisexuelles ou trans, ou encore adopter des identités plurielles. À noter que le terme *personnes bispirituelles* parfois utilisé traduit mal la réalité décrite, la formule anglophone étant *Two-Spirit people*.^{*8}

▪ **Pluralité des genres** : Terme englobant toutes les identités de genre et expressions de genre possibles.^{*10}

▪ **Pronoms d'usage** : Les pronoms d'usage sont ceux qui correspondent à l'identité de genre d'une personne. Par exemple : il, elle, iel (pronom neutre).

Note :

• L'expression « pronoms préférés » est à éviter puisqu'elle peut laisser sous-entendre qu'il s'agit d'une simple préférence qu'on peut ignorer.^{*10}

▪ **(En) Questionnement (ou ambisexual(le))** : Personne ambivalente ou incertaine quant à son orientation sexuelle ou son identité de genre. Ce questionnement peut se faire à tout âge.^{*8-10}

▪ **Queer** : Personne qui choisit ce terme pour affirmer qu'elle fait partie des minorités sexuelles et de genres sur les plans de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre. La réappropriation de ce terme, autrefois considéré comme péjoratif, est une forme d'*empowerment*. Certaines personnes queers incluent un aspect politique de rejet des normes sociales dans cette auto-identification.^{*9}

▪ **Rôles de genre** : Expressions de genre attendues des hommes et des femmes dans une culture donnée et à une époque déterminée. Les rôles de genre sont en quelque sorte le produit de ce qui est socialement considéré comme masculin ou féminin, et des injonctions qui en découlent.^{*8}

▪ **Sexe anatomique** : Caractéristiques anatomiques, biologiques et physiologiques qui font en sorte qu'une personne est identifiée ou identifiable physiquement comme étant mâle, femelle, intersexuée ou transsexuée.^{*8}

▪ **Sexe assigné à la naissance** : Sexe assigné à une personne à sa naissance en tant que personne de sexe masculin, féminin ou intersexué selon l'apparence des organes sexuels externes ou internes du nouveau-né. Le sexe assigné à la naissance correspond au sexe inscrit sur le certificat de naissance.

▪ **Spectre de genre (Continuum de genre)** : Représentation du genre en tant que continuum par opposition à un système binaire.^{*10}

▪ **Stéréotype sexuel** : Attribution de rôles, de comportements ou de caractéristiques à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité.^{*15}

▪ **TNBQ** : Trans, non-binaire et en questionnement identitaire de genre.

▪ **(Personne) Trans** : Terme générique qui peut englober des personnes transsexuées, transgenres, aux-deux-esprits, intersexuées ou encore de genre non-binaire ou fluide.^{*8}

▪ **(Personne) Transgenre** : Personne dont le genre ressenti ou l'identité de genre ne correspondent pas au sexe qu'on lui a assigné à la naissance selon le système binaire masculin/féminin et mâle/femelle, ou encore qui passe, ou est passée, d'un genre à un autre (définitivement ou non).^{*8}

▪ **Transgenrisme** : Passage d'un genre à un autre, quels que soient ces genres et le point de départ et d'arrivée.^{*8}

▪ **(Personne) Transidentitaire** : Synonyme de personne *trans* ou *transgenre*.^{*8}

▪ **Transidentité** : Identité d'une personne trans.^{*10}

▪ **Transition** : Processus d'affirmation de l'identité de genre pour une personne trans. La personne peut affirmer son genre sur les plans social, physique, médical et légal. Ces dimensions sont indépendantes les unes des autres. Chaque parcours de transition est unique. Peu importe la forme que prend la transition d'une personne, il est important de respecter son identité.

Note :

• Lorsqu'une personne trans commence à affirmer son identité de genre, on parle d'une « transition » et non d'une « transformation ».^{*10}

▪ **Transition légale** : Affirmation de son identité de genre par le changement de son nom ou de la mention du sexe auprès de la Direction de l'état civil (aucun traitement médical requis).^{*9}

▪ **Transition médicale** : Affirmation de son identité de genre par des traitements hormonaux ou une chirurgie affirmative du genre.^{*9-10}

▪ **Transition physique** : Affirmation de son identité de genre par le biais de son allure physique; par exemple : changement de coiffure ou de style vestimentaire.^{*10}

▪ **Transition sociale** : Affirmation de son identité de genre par le dévoilement de son auto-identification à son entourage (ex : Demander d'être appelé(e) par son pronom d'usage).^{*9}

▪ **Transmigrant** : Personne trans qui n'a pas la citoyenneté ou la résidence permanente au Québec. Les personnes transmigrantes n'ont pas les mêmes droits et accès aux services d'affirmation de genre que les personnes trans non-migrantes. En 2020, les personnes transmigrantes ne peuvent pas changer leur nom ou mention de genre à l'état civil.^{*10}

▪ **Transphobie** : Regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination (harcèlement, rejet, violence, etc.) à l'endroit des personnes trans ou des personnes non conformes aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité. Un exemple de transphobie est l'utilisation du mauvais prénom ou des mauvais pronoms, en présence ou en l'absence de la personne en question.^{*9}

▪ **(Personne) Transsexuée** : Personne qui a modifié ou qui souhaite modifier son anatomie par un traitement hormonal ou chirurgical afin que son corps corresponde davantage à son identité sexuée.^{*8}

▪ **(Personne) Transsexuel(le)** : Se dit d'une personne dont le sexe ne correspond pas à celui qui lui a été assigné à la naissance et qui, parfois, entreprend ou souhaite entreprendre des démarches pour changer son sexe assigné à la naissance.^{*12}

Note :

• Historiquement, les termes « transsexuel » et « transgenre » permettaient la distinction entre les personnes ressentant le besoin de modifications chirurgicales (transsexuel(le)s) et celles qui n'y aspiraient pas (transgenres). Cette dichotomie est aujourd'hui considérée comme dépassée et les personnes utilisent l'un ou l'autre de ces termes, ou tout simplement le terme *trans*, en fonction de leur choix personnel (auto-identification).^{*9}

▪ **Travesti(e)** : Personne qui, de façon occasionnelle, exprime par son habillement et son apparence un rôle de genre qui, selon les stéréotypes culturels en vigueur, ne correspondrait pas à son sexe, cela afin de « passer pour » une personne d'un autre sexe que le sien.^{*8} Exemples : Lors de relations sexuelles, d'événements particuliers, ou de performances artistiques.

Notes :

• Une personne qui se travestit ne s'identifie pas forcément à ce genre.

• Une personne qui porte des vêtements associés à un genre autre que le sien n'est pas nécessairement une personne travestie. Un homme peut choisir d'exprimer sa masculinité tout en portant une jupe, tout comme une femme peut exprimer sa féminité avec un pantalon. Satirique.^{*10}

▪ **Two-Spirit** : Voir *Personne-aux-deux-esprits*

▪ **Variance de genre** : Se dit d'une personne dont l'expression de genre n'est pas conforme aux stéréotypes et aux normes sociales se rapportant aux genres masculin et féminin. Ces personnes affichent un comportement qui diffère du comportement stéréotypé que l'on attend d'une personne selon son genre perçu ou déclaré. Cette variance de genre existe chez les personnes de tout âge (enfants, adolescents, adultes). Une variance de genre ne signifie pas que la personne est transgenre. De nombreuses personnes non-trans ont une expression de genre qui déroge des attentes sociales tout en étant tout à fait à l'aise avec le sexe qui leur a été assigné à la naissance.^{*5}

RÉFÉRENCES GLOSSAIRE

1. Bourgault-Côté, G. (2021, 29 janvier). **Victoire judiciaire importante pour les personnes trans et non binaires.** *Le Devoir*.
Récupéré de : [Justice: victoire importante pour les personnes trans et non binaires en Cour supérieure | Le Devoir](#)
2. American Psychiatric Association. (2013). **Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (5th ed.).**
3. Coalition des Familles LGBT. (2014) **Lexique.**
https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/CFH_MELS_Module_Lexique_FRA.pdf
4. Commission scolaire de Montréal. (2017). **Lignes directrices relatives aux élèves transgenres.**
5. Commission scolaire des Patriotes. (2016). **Cadre de référence relatif aux élèves transgenres.**
6. Cotton, J.C., Le Corff, Y., Martin-Storey, A., Michaud, A. et Beauchesne Lévesque, S.G. (2021). **Parcours de transition et bien-être psychosocial des personnes trans, non-binaires ou en questionnement identitaire de genre - Premier volet des résultats d'une enquête québécoise.**
Sherbrooke : Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA).
<http://erta.ca/fr/node/100000666>
7. Divergenres. (2021). **Règles de grammaire neutre et inclusive, Québec.**
8. Dorais, M., avec la participation de Breton, S. (2019). **Nouvel éloge de la diversité sexuelle.** VLB Éditeur.
9. Dubuc, D., Comité orientations et identités sexuelles, FNEEQ-CSN. (2017) **Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle.**
<https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf> (Définition librement adaptée par le CSSDGS).
10. Fondation Émergence. (2021). **Lexique.**
[Lexique | Fondation Émergence \(fondationemergence.org\)](https://fondationemergence.org/lexique)
11. Geoffroy, M., sous la direction de Chamberland, L. (2014). **Les micro-agressions homonégatives en milieu de travail : perceptions et vécus des employé.e.s lesbiennes, gais et bisexuel.le.s.**
https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2014/04/upload_files_Geoffroy_SVR2015.pdf
12. Gouvernement du Canada. (2019). **Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.**
<https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>
13. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021). **Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre. Guide à l'intention des milieux scolaires.**
14. JAG. (2021). **Identité de genre.**
<https://www.lejag.org/identite-de-genre>
15. Ministère de l'Éducation, Institut Pacifique (2014). **Pas de place pour l'homophobie et les stéréotypes sexuels à l'école : guide d'animation primaire.**
16. Office québécois de la langue française (2012).
https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26532478
17. Pullen Sansfaçon, A. et Medico, D. (2021). Introduction : pour une approche transaffirmative. Dans Pullen Sansfaçon, A. et Medico, D. (dir.), **Jeunes trans et non binaires. De l'accompagnement à l'affirmation (p.11-38).** Les éditions du remue-ménage.

ANNEXE 3 : RESSOURCES

Ressources au CSSDGS

Le personnel scolaire peut se référer à tous les membres du personnel professionnel du CSSDGS.

TEAMS

SERVICES ÉDUCATIFS — Centre de soutien virtuel -> Services complémentaires -> Sexualité

Ressources externes

ATQ/Aide aux Trans du Québec

Ligne d'écoute et d'intervention sans frais
24 heures/24.

1 855-909-9038 #1

<https://atq1980.org/>

Centre de santé Meraki

Programme pédiatrique de la variance du genre
0-18 ans

Services interdisciplinaires

514 933-3393

<https://centremeraki.com/fr/>

Coalition des familles LGBT

Ateliers, activités, formations, outils, conférences,
ressources.

514 878-7600

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

GRIS-Montréal

Groupe de recherche et d'intervention
social-Montréal

Intervention-Recherche-Activités pédagogique
Interventions dans les écoles primaires et
secondaires sous forme de témoignages. Des
bénévoles formés répondent aux questions des
élèves.

514 590-0016

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

Institut pour la santé trans

Formation, consultation et supervision clinique
pour le personnel professionnel qui accompagne
des jeunes TNBQ

[Accueil | L'institut pour la santé trans](#)
(santetranshealth.com)

L'Institut pour la santé trans propose de la
formation, consultation et supervision clinique aux
professionnel.le.s des domaines de la santé et des
services sociaux, des ressources humaines, et de...

Interligne

Service d'aide et de renseignements auprès
des personnes LGBTQ+ et leurs proches et du
personnel de différents milieux dont le milieu
scolaire.

Ligne d'écoute sans frais 24 heures sur 24/7 jours
sur 7, clavardage et texto :

1 888-505-1010

Clinique juridique (mardi) : 1 888-970-2720

<https://interligne.co/>

JAG

Organisme LGBT+, Montérégie.
Service d'aide auprès des jeunes, des parents,
des adultes et du personnel de différents milieux
dont le milieu scolaire, rencontres de groupe,
sensibilisations dans les écoles.

450 774-1349 ou 1 800-774-1349

<https://www.lejag.org/>

Jeunes identités créatives

Organisme de référence qui soutient l'affirmation
des jeunes trans, non binaires, créatif.ve.s et fluides
sur le plan du genre au sein de leurs familles, de
leurs écoles et de leurs communautés.

Sur le site : des informations, outils et ressources.

514 526-5437

<https://jeunesidentitescreatives.com/>

Jeunesse Lambda

Organisme communautaire créé par et pour
les jeunes lesbiennes, gais, bisexuel·les, trans,
non-binaires et queers ou en questionnement de
14 à 30 ans.

Soirées et discussions de groupe, programme
d'accessibilité aux articles d'affirmation de
genre, écoute active, intervention individuelle
et assermentation gratuite de demandes de
changement de nom ou de mention de sexe font
partie des services offerts.

514 543-6343

Accueil — Jeunesse Lambda

Pour les rencontres d'écoute active : <https://maxime-jl.youcanbook.me/>

Tel-Jeunes

Service d'aide aux jeunes sans frais 24 heures sur
24/7 jours sur 7

Pour parler à un.e intervenant.e : 1 800-263-2266

Pour texter : 514 600-1002

Clavardage à même le site Web : <https://www.teljeunes.com/Tel-jeunes>

Sur le site : des informations sur différents sujets
dont les orientations sexuelles et les identités de
genres, des ressources.

L'élève exprime une demande liée à l'affirmation de son identité de genre ou de sa non-binarité

1 QUELLE POSTURE ADOPTER ? PEU IMPORTE QUI ACCUEILLE L'ÉLÈVE

(personnel enseignant, de soutien, professionnel ou autre)

- Préserver la confidentialité
- Respecter l'intimité en évitant les questions intrusives
- Remercier l'élève de sa confiance, souligner son courage
- Utiliser les noms et pronoms choisis par l'élève
- Garder son calme et l'esprit ouvert, même si on ne comprend pas tous les enjeux

Si l'élève ne souhaite pas la mise en place de mesures de transition, rester disponible pour d'éventuels besoins futurs.

2 QUEL EST LE BESOIN DE L'ÉLÈVE ?

Besoin de partager, de se confier :

- Personnel enseignant, de soutien, professionnel ou autre : adopter une attitude aidante (voir encadré précédent) et offrir de l'écoute à l'élève. Si cela répond à ses besoins et que l'élève va bien, aucune intervention supplémentaire nécessaire.

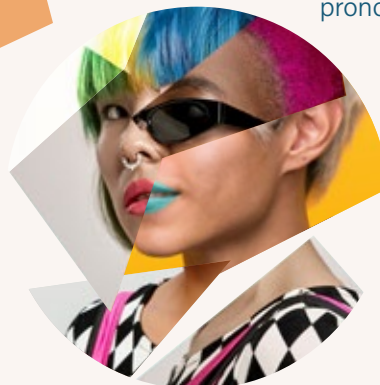
Besoin d'information, de référence :

- Personnel enseignant, de soutien ou autre : Noter les questions et les besoins et se référer au personnel professionnel de l'école.
- Personnel professionnel : Répondre au besoin dans la mesure de ses aptitudes. Sinon, faire appel à un organisme local ou à la personne en charge du dossier sexualité au CSS.

Besoin de mettre en place des mesures ou besoin de soutien dans une situation vécue :

- Personnel enseignant, de soutien ou autre : Noter les questions et les besoins et se référer au personnel professionnel de l'école.
- Personnel professionnel : Expliquer à l'élève le sérieux et les implications de sa démarche. Si l'élève demande explicitement des mesures de transition, passer à l'étape.

Confidentialité
(et scénarios possibles)



Prénom et
pronoms choisis

Éducation
physique,
sports, activités
parascolaires,
sorties, etc.

Toilettes et
vestiaires à
utiliser

Étapes de
transition
sociale à
l'école

5 MAINTENIR LA COMMUNICATION ET RÉÉVALUER AU BESOIN

Respecter la période d'adaptation

Garder en tête que la démarche d'affirmation de son identité de genre ou de sa non-binarité n'est **pas un processus linéaire**.

4 PLAN DE TRANSITION

Convoquer une rencontre pour discuter et décider des mesures à mettre en place. Qui doit participer à cette rencontre ?

- Au minimum : Élève et personnel professionnel
- Si jugé pertinent : Parents (idéalement), direction, spécialiste externe

Informer le personnel scolaire concerné, le SOS, le STI et les autres unités administratives pour effectuer les modifications nécessaires au dossier de l'élève

Assurer un climat sain, ouvert et accueillant.

Par exemple :

- Formation pour le personnel
- Ateliers de prévention pour les élèves
- Rappel des règles du code de vie et du plan de lutte contre la violence et l'intimidation

Si l'environnement familial est considéré non sécuritaire, il est possible de consulter la DPJ (sans nécessairement faire un signalement).

3 QUI FAUT-IL AVISER ?

Parents : Dans tous les cas, il est préférable de travailler en collaboration avec les parents. La personne en charge de l'intervention peut encourager l'élève, peu importe son âge, à discuter de sa situation avec ses parents, proposer des stratégies et ressources et faire de la médiation auprès de l'élève et de ses parents.

Pour l'élève de moins de 14 ans, oui. Les parents doivent être au courant de la démarche de transition. Une fois les parents avisés, poursuivre vers l'étape 4.

Pour l'élève de 14 ans +, pas obligatoirement. La démarche de transition peut être poursuivie même si les parents ne sont pas au courant.

Direction (ou direction adjointe) d'établissement : **Oui**, si l'élève souhaite entamer une démarche de transition à l'école, la direction de l'établissement doit en être avisée et peut contribuer au plan de transition.

Enseignants, intervenants scolaires et autres : **Selon le souhait de l'élève**, les personnes concernées peuvent être informées. C'est à l'élève (et ses parents, le cas échéant) de décider quels renseignements peuvent être divulgués et avec qui ces informations peuvent être discutées, et ce, même si son identité est publiquement assumée à l'école.

ANNEXE 5 : Changement de prénom ou de mention du sexe pour les élèves

Toute demande de changement de prénom ou de mention du sexe au dossier de l'élève doit provenir de la direction de l'école et doit être appuyée par une demande écrite du parent/tuteur si l'élève a 13 ans ou moins. En ce qui concerne l'élève de 14 ans et plus, l'autorisation parentale n'est pas nécessaire.

La direction de l'école doit acheminer un courriel à Luisa Burgos, au Service de l'organisation scolaire, indiquant le numéro de fiche de l'élève, les identifiants « avant » et les nouveaux identifiants demandés. Par la suite, le Service de l'organisation scolaire retournera un courriel de confirmation des données avant de procéder aux modifications demandées dans GPI.

Veuillez noter que le changement de prénom ou de mention du sexe aura des implications qui sont détaillées dans le tableau suivant :

CHANGEMENT DE PRÉNOM ET/OU SEXE			
Modifications dans le dossier de l'élève	Situation #1	Situation #2	Situation #3
	L'élève a un nouveau certificat de naissance attestant du changement	L'élève n'a pas de nouveau certificat de naissance attestant du changement	L'élève de 13 ans et moins demande un changement de prénom et son parent n'autorise pas la demande
Nom et prénom de l'élève dans l'utilisation au quotidien (dans la classe, dans l'école, etc.)	✓	✓	✓
Nom et prénom de l'élève dans GPI, SPI et Mozaïk (prénom et sexe usuel)	✓	✓	✗
Liste des élèves des enseignants dans GPI, SPI et Mozaïk	✓	✓	✗
Horaire de l'élève dans GPI, SPI et Mozaïk	✓	✓	✗
Facture / État de compte dans GPI, SPI et Mozaïk	✓	✓	✗
Bulletin-école dans GPI, SPI et Mozaïk	✓	✓	✗
Adresse électronique de l'élève (Identification dans Teams)	✓	✓	✗
Prénom au registre de l'état civil**	✓	✗	✗
Sexe au registre de l'état civil**	✓	✗	✗
Code permanent**	✓	✗	✗
Changement de l'identifiant dans Charlemagne**	✓	✗	✗
Relevé des apprentissages du MEQ**	✓	✗	✗

** Les modifications peuvent prendre quelques mois avant d'être effectives.