

Politique institutionnelle relative à la diversité sexuelle et la pluralité des genres

25.09.10.08

Préambule

Le Cégep se dote d'une *Politique institutionnelle relative à la diversité sexuelle et la pluralité des genres* dans le but d'assurer des milieux de vie, d'études et de travail qui soient sains, accueillants et inclusifs pour toute la **communauté collégiale**¹. Il s'engage ainsi à mettre en place des mesures qui favoriseront concrètement l'établissement d'une culture institutionnelle commune d'ouverture face à la **diversité sexuelle** et la **pluralité des genres**, notamment dans l'objectif de favoriser la persévérance et la réussite scolaire, mais aussi la santé physique et psychologique de l'ensemble des membres de la communauté collégiale. C'est dans cet esprit que le Cégep s'engage à ne tolérer aucune forme de **queerphobie**.

Le Cégep vise de plus à contribuer à une société plus juste en formant des personnes citoyennes ouvertes, informées et respectueuses au regard de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres. Plus spécifiquement, et en cohérence avec sa mission éducative, le Cégep vise à former des personnes diplômées qui soient compétentes pour faire des interventions professionnelles respectueuses et inclusives.

1. Objectifs

L'objectif principal de la présente Politique est le développement d'une culture institutionnelle transversale commune d'inclusion et de soutien à l'égard de l'ensemble des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres, et ce, dans toutes les sphères d'action de l'établissement.

Pour y parvenir, et ce dans une perspective intersectionnelle, cette Politique :

- Établit les principes directeurs sur lesquels reposent les orientations et les actions du Cégep en cette matière;
- Détermine la distribution des rôles et responsabilités pour la mise en œuvre et l'application des mesures concrètes ciblées.

2. Champ d'application

La présente Politique s'adresse à l'ensemble de la communauté collégiale. Elle s'applique lors des activités pédagogiques, mais aussi lors des activités sociales ou sportives organisées par ou pour des membres de la communauté collégiale qu'elles aient lieu sur le campus ou hors du campus.

3. Cadre juridique

Le cadre juridique sur lequel s'appuie cette Politique comprend notamment :

- Charte des droits et libertés de la personne

¹ Tous les termes en caractères gras et soulignés sont définis dans l'Article 1 Définitions.

- Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil
- Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels
- Loi visant à protéger les personnes contre les thérapies de conversion dispensées pour changer leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre
- Politique québécoise de lutte contre l'homophobie
- Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie

4. Définitions

2SLGBTQIA+

Acronyme signifiant personnes bispirituelles (deux esprits), lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, *queer*, intersexes, asexuelles ainsi que les autres termes identitaires se rapportant aux minorités sexuelles et de **genre**.

Approche transaffirmative

« Les approches transaffirmatives privilégient l'usage d'un langage inclusif (non hétérosexiste, neutre, non genré), favorisent l'autodétermination de la personne usagère, soutiennent l'affirmation d'identité et s'assurent du consentement éclairé. »²

Auto-identification

« Démarche par laquelle une personne définit ouvertement un aspect de son identité, par exemple le genre. L'auto-identification est la seule façon de déterminer l'identité de genre d'une personne. »³

Communauté collégiale

Comprend l'ensemble de la population étudiante et du personnel de l'établissement, de même que toute personne ou entité faisant affaire avec le Cégep, tels que les tiers, les milieux de stages, les personnes employées par les associations présentes au Cégep, etc.

Diversité sexuelle

Comprend l'ensemble de toutes les orientations sexuelles (ex. homosexuelle, bisexuelle, pansexuelle, hétérosexuelle).

Expression de genre

Apparence de ce qu'une société considère être féminin ou masculin en fonction de critères culturels arbitraires (ex. vêtements, coiffure, pilosité, type d'emploi, jouets, couleur, langage corporel, timbre de voix, etc.) et sans égard à l'identité de genre de la personne ou au sexe/genre qui lui a été assigné à sa naissance.

Genre

Le « genre réfère à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire⁴. »

Hétérocisnormatif/Hétérocisnormativité

L'hétérocisnormativité est le paradigme social qui établit l'hétérosexualité et le sexe/genre assigné à la naissance comme étant les seules normes valides et acceptables en matière de sexualité et de genre. Elle est par essence binaire, ancrée dans les stéréotypes de genre et elle se décline en une série de présomptions, d'amalgames et d'attentes sociales conformes à ce seul modèle réputé valide. Les biais hétérocisnormatifs sont une forme de biais cognitifs qui réduisent notre pensée à une vision hétérocisnormative.

² Gouvernement du Québec. 2023. *Santé et bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre – Lignes directrices*. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2023/23-302-01W.pdf>

³ Gouvernement du Québec. 2021. *Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre*.

⁴ Statistiques Canada. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=410445

Homophobie

« L'homophobie regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination, au harcèlement, au rejet ou à la violence, 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 notamment en lesbophobie, gaïphobie, panphobie ou biphobie. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de genre. »⁵

Identité de genre

Ressenti profond, intime et intrinsèque de la personne par rapport à cette dimension de son identité (personne non binaire, femme, homme), « quels que soient son sexe assigné à la naissance et son expression de genre. L'identité de genre peut évoluer au cours de la vie »⁶.

Mégender

Utiliser des termes, expressions, prénoms, pronoms ou accords genrés de façon inappropriée à l'égard d'une personne en particulier. Il est à noter que le refus intentionnel ou persistant de respecter l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne, notamment en la mégenrant et par l'usage du **morinom**, peut être considéré comme une forme de harcèlement ou de discrimination pouvant entraîner des conséquences légales⁷.

Mention du sexe (M, F ou X)

Terme légal référant au genre indiqué sur le certificat de naissance d'une personne (M : masculin; F : féminin; X : non binaire). La mention du sexe peut correspondre au **sexe/genre assigné à la naissance** ou résulter d'un changement officiel demandé par la personne au Directeur de l'état civil. Aucun traitement médical n'est requis pour avoir accès à ce changement.

Minoriser/Minorisation

Processus, souvent systémique, qui réduit l'importance, la valeur et le pouvoir d'un groupe visé, qui en favorise la discrimination, voire le harcèlement, qui encourage les préjugés et les stéréotypes, et qui entrave le respect de leurs droits fondamentaux. La minorisation d'un groupe ou d'un individu réfère à un critère de marginalisation plutôt qu'à un critère numérique.

Modalité de genre

La modalité de genre (cisgenre ou trans) exprime le lien entre l'identité de genre de la personne et la **mention du sexe** qui lui a été assignée à sa naissance. Par exemple, une personne cisgenre a une identité de genre qui correspond au sexe/genre qui lui a été assigné à la naissance.

Morinom

« Prénom qui a été donné à une personne à sa naissance, mais que celle-ci ne souhaite plus qu'on emploie pour la désigner »⁸. Ce prénom légal peut être déclencheur d'un profond malaise, voire d'une détresse, chez certaines personnes trans.

Orientation sexuelle

Concerne le genre des individus envers qui une personne est susceptible d'avoir une attirance sexuelle.

⁵ Dubuc, D. 2017. *Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec-CSN. <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf>.

⁶ Crémier, L. et L. Tajeddine. 2021. Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans. Conseil québécois LGBT. https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2021/05/guide-mieuxcomprendre-FINAL-web-2.pdf?fbclid=IwAR3YdqzC3p2d6XTWp9Svv5eaD8PbqY8ah8IG7RqA_D3zqv4mALfPt7DErs

⁷ Gouvernement du Québec. 2021. Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre - Guide à l'intention des milieux scolaires.

⁸ OQLF. Vitrine linguistique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26560250/morinom#:~:text=Le%20terme%20morinom%20est%20particuli%C3%A8rement,effectu%C3%A9%20une%20transition%20de%20genre>

Parcours de transition

Processus éminemment personnel d'affirmation de son genre qui peut inclure une transition sociale (dévoilement de son auto-identification), une transition médicale (un ou des traitements médicaux d'affirmation du genre), une transition légale (modification de sa mention du sexe et de son prénom auprès du Directeur de l'état civil), ou encore n'importe quelle combinaison de celles-ci.

Pathologiser/Pathologisation

Dans le contexte de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres, c'est de prétendre à l'existence d'une anomalie médicale (physiologique ou psychologique) pouvant expliquer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne.

Personnes des minorités sexuelles et de genre

L'expression « minorités sexuelles » comprend toutes les personnes dont l'orientation sexuelle est minorisée, c'est-à-dire toute personne qui n'est pas hétérosexuelle. L'expression « minorité de genre » comprend toutes les personnes dont la modalité de genre est minorisée, c'est-à-dire toute personne qui n'est pas cisgenre.

Personne non binaire

Personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme. C'est une expression parapluie englobant plusieurs genres différents (ex. agendre).

Personne trans

Personne dont le sexe/genre assigné à sa naissance ne correspond pas à son identité de genre. Par exemple, une femme trans a eu le sexe/genre masculin assigné à sa naissance. Ce terme inclut les personnes non binaires.

Pluralité des genres

Comprend l'ensemble de toutes les identités de genre (femmes, hommes ou personnes non binaires).

Prénom légal

Prénom apparaissant sur le certificat de naissance de la personne. Pour certaines personnes, ce prénom légal devient son morinom.

Prénom usuel

Prénom d'usage courant choisi et indiqué par la personne pour qu'on s'adresse à elle ou pour qu'on réfère à elle. Ce prénom usuel est alors différent du prénom légal.

Queerphobie (ou 2SLGBTQIAphobie)

La queerphobie regroupe de façon large l'ensemble des attitudes négatives pouvant mener à la discrimination, au harcèlement, au rejet ou à la violence, à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes minorisées en vertu de leur orientation sexuelle, de leur expression de genre, de leur identité de genre ou de leur modalité de genre, que celles-ci soient réelles ou perçues. Elle englobe notamment l'homophobie et la transphobie, mais aussi les violences normatives associées à l'hétérocisnormativité.

Sexe/genre assigné à la naissance

Mention du sexe attribuée à la naissance de tout bébé en fonction de l'observation de ses organes génitaux.

Transphobie

La transphobie regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination, au harcèlement, au rejet ou à la violence, à l'endroit des personnes trans, des personnes non binaires ou des personnes non conformes aux attentes sociales genrées de féminité ou de masculinité. Le fait de **mégender** une personne de façon intentionnelle est un exemple de transphobie et ce, en présence ou en absence de la personne concernée.

Violence à caractère sexuel

Elle comprend toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, de même que toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements

ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant les inconduites relatives aux diversités sexuelles ou de genre (ex. insultes et commentaires offensants, sexistes et 2SLGBTQIAphobes)⁹, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.¹⁰

5. Principes directeurs

Respect de l'auto-identification

Le Cégep reconnaît et soutient le droit à l'auto-identification des **personnes trans** et des **personnes non binaires**, et ce, en concordance avec la Charte des droits et libertés de la personne. Il prend les mesures appropriées pour que ce droit soit respecté, notamment par l'usage du **prénom usuel**, du pronom, des accords des adjectifs et du titre de civilité indiqués par la personne.

Respect des droits fondamentaux de toutes les personnes dont les personnes 2SLGBTQIA+

Le Cégep promeut un milieu exempt de queerphobie et des **violences à caractère sexuel** qui peuvent en découler. Le Cégep prend les mesures appropriées pour prévenir et contrer ces comportements ainsi que ceux qui contribuent à la **minorisation** des personnes en fonction de leur **orientation sexuelle**, de leur **identité de genre**, de leur **modalité de genre** ou de leur **expression de genre** (ex. propos irrespectueux, discriminatoires ou **pathologisants**). Le Cégep prend aussi les mesures appropriées pour favoriser la protection de la confidentialité des informations personnelles contre des divulgations accidentelles.

Droit à des milieux de vie, de travail et d'apprentissage inclusifs

Toute personne fréquentant le Cégep a droit au respect de sa dignité et de son intégrité, de même qu'à des milieux (physiques et sociaux) de vie, d'études et de travail qui soient sains, inclusifs et bienveillants, et où son authenticité peut se déployer en toute sécurité.

Formation collégiale en phase avec la diversité de notre société et les consensus scientifiques actuels

Le Cégep soutient le déploiement d'une offre de formation qui prépare les personnes étudiantes à s'intégrer harmonieusement dans la société d'aujourd'hui en développant une sensibilité, une ouverture et un respect à l'égard de l'ensemble des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres. Le Cégep favorise l'acquisition de connaissances et de compétences permettant aux personnes diplômées de faire des interventions professionnelles qui soient appropriées, inclusives et affirmatives auprès des populations actuellement minorisées en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur modalité de genre ou de leur expression de genre.

6. Rôles et responsabilités

L'ensemble des membres de la communauté collégiale est appelé à contribuer à la mise en œuvre de la présente Politique en respectant ses principes directeurs. De plus, certaines directions ou certains services exercent des responsabilités spécifiques.

La Direction générale :

- Est responsable de l'application, de la diffusion et du suivi de la présente Politique ainsi que de sa promotion auprès de l'ensemble des membres de la communauté collégiale du Cégep de Sherbrooke.

⁹ Le Rapport de recherche Projet alliance 2SLGBTQIA+ (2023) regroupe les violences sexuelles en milieu collégial en cinq catégories : « **les insultes et les commentaires offensants sexistes et 2SLGBTQIAphobes**; les allusions sexuelles inappropriées; les invitations répétées malgré les refus; les contacts sexuels non consentis, dont l'agression sexuelle; et les comportements de contrôle et de coercition sexuelle ». <https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-de-recherche-Alliance-2SLGBTQIA-2023.pdf>

¹⁰ Cégep de Sherbrooke.2022. *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*. https://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/politique_violence_vacs_modifiee_oct2022_0.pdf

- Tient compte des principes directeurs de la présente Politique lors de l'élaboration et de la mise à jour des documents institutionnels.

La Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales :

- Prend les mesures nécessaires pour faciliter le respect de l'auto-identification des personnes étudiantes trans et non binaires pour toutes les communications internes, notamment dans la construction de l'adresse courriel, la messagerie interne (MIO), les horaires de cours, les listes étudiantes.
- Informe les personnes étudiantes concernées des contextes dans lesquels le Cégep est juridiquement tenu d'utiliser leur **prénom légal** (morinom), par exemple lors de l'Épreuve uniforme de français, sur un relevé de notes à transmettre au ministère de l'Enseignement supérieur, lors de l'émission du diplôme ou d'un chèque.
- Favorise des collaborations à l'interne et à l'externe qui permettent le déploiement d'une offre de formation, destinée au personnel du Cégep, régulière (au moins une fois par année) et à jour en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres.
- Soutient la mise en place de mesures qui favorisent la pleine participation aux activités sportives, culturelles et de loisir de toutes les personnes, sans égard à leur genre ou leur modalité de genre.
- S'assure que le mandat de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel inclut aussi explicitement la diversité sexuelle et la pluralité des genres.
- En se fondant sur une **approche transaffirmative**, soutient les personnes étudiantes dans leur **parcours de transition** en facilitant leur accès à des services professionnels liés à l'affirmation du genre à l'interne ou en les orientant vers des ressources externes.
- Prend les moyens nécessaires pour informer le personnel et les personnes étudiantes des risques que ces personnes pourraient potentiellement rencontrer lors d'un séjour pédagogique à l'extérieur du Québec en matière d'état de droit 2SLGBTQIA+ mais aussi de contexte social et culturel, et ce afin de favoriser un choix libre et éclairé.
- Veille au bon fonctionnement du comité Diversité sexuelle, de genre et de relation.

La Direction des études :

- Soutient les départements et les programmes dans leur appropriation et le développement de pratiques pédagogiques inclusives en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres.
- Soutient les départements et les programmes dans leurs démarches pour que les personnes diplômées aient, au terme de leurs études collégiales au Cégep de Sherbrooke, été sensibilisées et, s'il y a lieu selon les programmes, formées, en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres, notamment par l'intégration de compétences et de contenus adaptés en matière de diversité sexuelle, de pluralité des genres, de diversité des familles et de relations, ainsi qu'en matière de déconstruction des biais **hétérocisnormatifs** et des stéréotypes de genres.
- Outils les personnes impliquées dans les opérations de programme (ex. comité de programme, commission des études) afin qu'elles se préoccupent de l'intégration de compétences et de contenus liés à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres dans les cheminements scolaires.
- Favorise des collaborations à l'interne et à l'externe qui permettent l'accès à une offre de formation à jour en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres qui puisse se déployer en classe à la demande de la personne enseignante.
- Pour les programmes où le port de certains vêtements est obligatoire, prend les mesures nécessaires pour faciliter la disponibilité de toutes les tailles aux personnes sans égard à leur genre.
- Met en place une procédure claire qui évitera aux personnes étudiantes dont le prénom légal est différent de celui inscrit sur Omnivox (prénom usuel), d'être mégenrée lors de l'Épreuve uniforme de français et informe ces personnes que malgré toutes les précautions prises, il pourrait arriver qu'une divulgation non intentionnelle puisse se produire.

La Direction des ressources humaines :

- Prend les mesures nécessaires pour faciliter le respect de l'auto-identification des personnes employées trans et non binaires pour toutes les communications internes, notamment dans la construction de l'adresse courriel, la messagerie interne (MIO), les horaires de cours.
- Informe les personnes employées concernées des contextes dans lesquels le Cégep est juridiquement tenu d'utiliser leur prénom légal (ex. RREGOP, émission de chèque).
- Facilite l'accès à des formations périodiques portant sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres.
- Prend les mesures nécessaires pour que le processus d'entrevue et d'embauche soit juste et équitable sans égard à l'identité ou la modalité de genre de la personne.
- Prend les mesures nécessaires pour que le *Programme d'aide aux employés* offre des services professionnels respectueux en matière d'accueil et d'accompagnement des **personnes des minorités sexuelles et de genre**.

La Direction des communications et des affaires corporatives :

- S'assure que les *Lignes directrices en matière de communication inclusive en lien avec le genre* sont appliquées dans toutes les publications et communications officielles émanant du Cégep.
- Diffuse ces lignes directrices largement.

La Direction des ressources matérielles et financières :

- Prend les mesures appropriées pour que des installations sanitaires non genrées soient disponibles et facilement accessibles à travers le campus.
- Identifie ces espaces (toilettes ou vestiaires) par une signalisation explicite (femmes, hommes ou mixtes) soit par des pictogrammes ou des termes appropriés.
- Revoit régulièrement ses standards d'aménagement afin de s'assurer que ses installations soient sécuritaires, accessibles, disponibles et selon les bonnes pratiques en matière d'inclusion de la pluralité des genres, notamment lors de travaux de rénovation ou de construction.

La Direction des technologies de l'information :

- En collaboration avec la Direction des ressources humaines et avec la Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales, met en place les mesures appropriées pour faciliter la cohérence des banques de données où apparaissent le prénom légal et la mention du sexe d'une personne employée ou étudiante à la suite de la modification de son certificat de naissance par le Directeur de l'état civil.
- Soutient les directions et les services dans la recherche de solutions qui favorisent l'inclusion au regard des problèmes techniques pouvant être rencontrés.

7. Diffusion de la Politique

Le Cégep s'assure de diffuser la Politique et de la rendre facilement accessible à l'ensemble de la communauté collégiale. Le Cégep transmet également cette Politique à l'ensemble de son personnel lors de l'embauche.

8. Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.

9. Mise à jour de la Politique

Lorsqu'elle le jugera nécessaire ou sur recommandation du Comité diversité sexuelle, de genre et de relation, la Direction des affaires étudiantes, communautaires et internationales déclenchera un processus de mise à jour de la Politique en veillant à consulter toutes les instances pertinentes notamment le Comité, mais aussi une représentation significative de personnes directement concernées par la Politique, tant étudiantes qu'employées.

Annexe

Déclaration du Cégep de Sherbrooke concernant l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre (2019-05-27)

Considérant que le développement personnel et l'épanouissement des étudiantes et étudiants, sans égard à leur orientation sexuelle, leur expression de genre ou leur identité de genre, font partie de la mission du Cégep;

Considérant l'engagement du Cégep à bâtir un environnement éducatif où la diversité est considérée comme une richesse et où se développent l'ouverture d'esprit et la capacité à établir des relations interpersonnelles basées sur le respect;

Considérant l'engagement du Cégep à favoriser la mise en place d'un climat propice à l'apprentissage et ainsi soutenir la persévérance scolaire de l'ensemble de ses étudiantes et étudiants, sans égard à leur orientation sexuelle, à leur expression de genre ou à leur identité de genre;

Considérant que les paroles et les gestes homophobes ou transphobes ont un impact psychologique néfaste sur les personnes visées ou les personnes ne répondant pas aux stéréotypes de genre;

Considérant que dans sa volonté de favoriser un milieu de vie et de travail sain et stimulant, exempt de toute forme de harcèlement, le Cégep s'est doté d'une *Politique pour contrer le harcèlement psychologique* en milieu de Travail, une *Politique de recours* ainsi qu'une *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dont peuvent se prévaloir les étudiantes et étudiants*;

Considérant que l'inclusion explicite des personnes de la diversité sexuelle et de genre contribue à développer pour tous la capacité individuelle et collective d'évoluer dans un contexte de diversité accrue menant de ce fait à une société plus juste, solidaire, inclusive et éclairée;

Considérant que la renommée et le rayonnement du Cégep aux plans régional, national et international contribuent à la mise en valeur de comportements d'ouverture et d'inclusion;

Considérant la pertinence de prendre appui sur la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, la *Politique québécoise de lutte contre l'homophobie*⁴ et le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie*;

Le Cégep de Sherbrooke s'engage à soutenir l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre en ne tolérant aucune forme d'homophobie ou de transphobie et en prenant les mesures appropriées pour prévenir et contrer tout geste homophobe ou transphobe au sein de son établissement.