

A close-up photograph of a hand with the index and middle fingers extended. The fingers are painted with horizontal stripes in the colors of the rainbow: red, orange, yellow, green, blue, and purple. The background is a solid, light blue color. The text is overlaid on the left side of the image.

**Guide des pratiques d'ouverture à  
la diversité sexuelle et de genre en  
milieu collégial et universitaire**

# Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire

Ce projet a été rendu possible grâce à la collaboration financière du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

© Toute reproduction, totale ou partielle, de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la référence. Nous vous suggérons la formule suivante : Chamberland, Line et Puig, Ami. (2015). *Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire*. Montréal, Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal.

Dépôt légal : ng'v'klo gvtg"4238  
Dkdrkqj 3 s wg"gv'Ctej kxgu'pcvkqpcrgu"f wS w' dge  
Dkdrkqj 3 s wg"gv'Ctej kxgu'Ecpfc c"  
KUDP "¿; 9: /4/; : 37869/2/4

"

Ce guide est disponible sur le site de la Chaire de recherche sur l'homophobie:  
[www.chairehomophobie.uqam.ca](http://www.chairehomophobie.uqam.ca).

Pour toute question, veuillez vous référer à :

Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal

Case postale 8888, Succursale Centre-ville

Montréal, Québec

Canada H3C 3P8

Téléphone : (514) 987-3000, poste 3752

Courriel : [chaire.homophobie@uqam.ca](mailto:chaire.homophobie@uqam.ca)

Site Web : <http://www.chairehomophobie.uqam.ca>



## Remerciements

Merci aux professionnel.le.s qui ont accepté, avec grande générosité, de collaborer à ce projet :

### **Cégep Dawson**

- Raymond Boucher, directeur à la vie étudiante

### **Cégep John Abbott**

- Dennis Waide, directeur à la vie étudiante
- Alison King, infirmière éducatrice en santé
- Julie Chevalier, psychologue et chef du Service de counselling
- Jill Gowdey, responsable de l'atroupement à la vie étudiante

### **Université McGill**

- Tynan Jarrett, conseillère en éducation spécialisée, en orientation sexuelle et en identité de genre

### **Cégep de Sherbrooke**

- Myriam Pelletier-Gilbert, conseillère à la coordination de l'association étudiante
- Dominique Dubuc, professeure de biologie

### **Cégep de Terrebonne**

- Geneviève Fortin Gauthier, technicienne en éducation spécialisée – aide psychosociale aux services aux étudiants
- Audrey Sirois, agente de lutte à l'homophobie au NÉO, un organisme communautaire régional Lanaudois qui œuvre sur le plan du bien-être et des saines habitudes de vie affectives et sexuelles, et responsable du projet Caméléon au cégep

### **Cégep de Lévis-Lauzon**

- Katia Chandonnet-Morin, attachée d'administration à la Direction des ressources humaines

### **Cégep du Vieux Montréal**

- Maude Lemire-Desranleau, technicienne en loisir à l'animation communautaire

### **Collège Lionel-Groulx**

- Carole Martel, directrice à la vie étudiante
- Steve Bastien, intervenant social à la vie étudiante

### **Université Concordia**

### **Cégep de l’Abitibi-Témiscamingue**

- Édith Bérubé-Quesnel, travailleuse de milieu

### **Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu**

- Jean-Pierre Yergeau, conseiller aux Services d’aide pédagogique
- Chantal Gervais, intervenante psychosociale aux Services à la vie étudiante et à la communauté
- Caroline Martel, agente de service social et professeure de psychologie

Merci également à Aimé Cloutier pour la recension des écrits et la réalisation d’une partie des entrevues.

Mise en page et graphisme : Marie-Eve Guillot (Rumeur promo-design)

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>6</b>
Pourquoi un guide?	6
<b>Les raisons d’agir</b>	<b>8</b>
État de situation	8
Les impacts sur les jeunes LGBT	9
Les jeunes LGBT : un ensemble diversifié	11
<b>La diversité sexuelle et de genre : un guide pratique</b>	<b>13</b>
Quelques définitions	13
Note méthodologique	16
Comment agir? Quelques clés pour un changement institutionnel	17
<b>Des pratiques inclusives</b>	<b>18</b>
Attitudes générales	18
Politiques institutionnelles	19
Résidences et accès aux infrastructures	22
Vie étudiante et associative	23
Prévention et formation	25
<b>Annexe 1 : Activités de formation disponibles</b>	<b>28</b>
Institut national de santé publique	28
GRIS – Témoignages de personnes LGB	28
Institut pour la santé des minorités sexuelles (ISMS)	29
Coalition des familles LGBT	29
Association canadienne pour l’avancement des femmes, du sport et de l’activité physique	30
<b>Annexe 2 : Guides et autres ressources</b>	<b>31</b>
<b>Annexe 3 : Exemples de politiques et de codes de conduite</b>	<b>34</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>35</b>



# Introduction

## Pourquoi un guide?

La société québécoise se veut inclusive et respectueuse des droits de ses minorités. En ce qui concerne les droits des personnes homosexuelles, le Québec s'est montré avant-gardiste en incluant, dès 1977, l'orientation sexuelle comme motif interdit de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne. Au cours des décennies suivantes, une série de changements législatifs à l'échelle québécoise et canadienne sont venus apporter une reconnaissance et une protection légale aux couples de même sexe ainsi qu'aux familles homoparentales.

Plus récemment, le gouvernement du Québec innovait de nouveau en adoptant la *Politique québécoise de lutte contre l'homophobie* en 2009 (Gouvernement du Québec, 2009). Cette politique ambitieuse invite à la mobilisation de l'État, mais également de toutes les organisations et de tous les individus, en vue de lutter contre l'homophobie (au sens large du terme), et d'assurer la pleine reconnaissance et l'acceptation des personnes de minorités sexuelles et de genre dans toutes les sphères d'activités. En 2011, un *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016* proposait une série de mesures dont la réalisation viendrait concrétiser les grandes orientations de la politique (Gouvernement du Québec, 2011).


Dans le secteur de l'éducation, des études ont documenté les manifestations de l'homophobie dans les écoles, de même que la violence, l'intimidation et la cyber-intimidation, qui revêtent souvent un caractère homophobe. L'attention accordée par les médias à ces phénomènes a également contribué à sensibiliser le grand public ainsi que les acteurs et les responsables du milieu de l'éducation. Plusieurs initiatives témoignent d'une volonté collective d'agir. Mentionnons l'adoption d'un plan d'action ministériel, *La violence à l'école, ça vaut le coup d'agir ensemble*, et d'un cadre législatif, la loi 56, visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école. Des lieux de concertation, tels que la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation<sup>1</sup> et la Table provinciale de concertation sur la violence, favorisent le partage des stratégies et des outils d'intervention.

L'ouverture à l'autre, la tolérance envers la différence, l'acceptation de la diversité sous toutes ses formes sont des enjeux de société qui interpellent tout particulièrement les institutions d'enseignement de tous les niveaux scolaires. Dans les collèges et les universités, le phénomène de l'homophobie peut sembler de moindre gravité, car il n'a pas fait l'objet de la même visibilité médiatique. Pourtant, il demeure présent et peut se manifester de façon insidieuse. L'hétérosexisme dans l'organisation et le fonctionnement des institutions collégiales et universitaires fait également obstacle à la pleine intégration des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles et transgenres (LGBT)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cette table regroupe les principaux acteurs des réseaux scolaire et collégial. Elle est composée notamment de représentants et représentantes du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), des organisations syndicales présentes dans ces réseaux, des fédérations des commissions scolaires et des cégeps, de la Fédération des comités de parents et des associations étudiantes.

<sup>2</sup> Dans ce guide, nous utilisons le terme « trans » pour désigner les personnes transsexuelles et transgenres. Voir la section « Quelques définitions » dans ce guide, p. 13.



Le Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire dresse un portrait des mesures qui peuvent être instaurées, avec profit, dans les collèges et les universités en vue de réduire les manifestations d'homophobie. Le but est de créer un climat accueillant et sécuritaire qui facilite le cheminement scolaire de tous les étudiants.es. Ce guide se veut concret : il met l'accent sur les pratiques déjà mises en place dans certains établissements d'enseignement supérieur du Québec.

Ce guide s'adresse principalement aux intervenant.e.s de première ligne et aux gestionnaires des affaires étudiantes des collèges et des services aux étudiant.e.s des universités. L'idée de sa conception provient d'un constat : à l'heure actuelle, les publications qui traitent de l'homophobie s'intéressent en grande majorité aux interventions qui ont lieu dans les cours, et très peu d'entre elles abordent la question des bonnes pratiques adoptées à l'extérieur de la classe. Ce guide est un outil pour répondre à ce besoin spécifique<sup>3</sup>.

Ce document pourra également intéresser le personnel enseignant, le personnel de l'administration, les étudiant.e.s, les parents, ainsi que tous les acteurs du milieu de l'éducation supérieure.

---

3 La production de ce guide s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 4 du *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016* : « Sensibiliser les directions des services aux étudiants dans les collèges et les universités à la problématique de l'homophobie et aux réalités vécues par les jeunes de minorités sexuelles et les familles homoparentales, afin de favoriser le développement des interventions locales ou régionales de lutte contre l'homophobie et de favoriser l'échange des connaissances. » (Gouvernement du Québec, 2011, p. 4)

## Les raisons d'agir

### État de situation

Selon une étude menée en 2008 auprès de 1844 cégépien.ne.s provenant de 26 cégeps répartis à travers la province (Chamberland et coll., 2011), la violence homophobe est bien présente dans l'environnement collégial, bien qu'elle y soit moins généralisée qu'à l'école secondaire. Parmi les étudiant.e.s qui s'identifient comme lesbienne, gai, bisexuel.le ou qui se questionnent sur leur orientation sexuelle (LGBQ)<sup>4</sup>, près du quart rapportent avoir été la cible d'au moins un incident à caractère homophobe pendant leur année scolaire. Les incidents les plus fréquents sont les potins et rumeurs visant à nuire à la réputation, suivis de très près par les insultes et moqueries, le rejet ou la mise à l'écart du groupe et finalement la cyberintimidation. Environ sept étudiant.e.s sur dix déclarent entendre souvent ou à l'occasion des remarques dénigrantes comme « c'est tapette », « c'est fif », ou encore « c'est gai » dans leur entourage. Les incidents impliquant une violence physique sont marginaux – ce qui ne diminue pas pour autant leur gravité lorsqu'ils se produisent. Les gestes homophobes sont rarement dénoncés aux autorités.

Le climat scolaire est également influencé par l'écho que reçoivent les incidents homophobes, même lorsqu'un ou une jeune n'en est pas lui-même victime. Ainsi, 45 % des étudiant.e.s sondés disent avoir été témoins ou avoir entendu parler d'un tel incident, ce qui perpétue l'idée que l'expression de l'homosexualité met à risque de s'attirer des réactions négatives.

Les manifestations d'homophobie visent également les jeunes en raison de leur non-conformité de genre, soit le fait que leur apparence, leurs manières, leurs choix vestimentaires, leurs goûts ou tout autre attribut ne correspondent pas aux normes sociales de genre, c'est-à-dire à la masculinité pour un garçon et à la féminité pour une fille. Ils seront donc perçus – et étiquetés – comme gais ou lesbiennes sous prétexte qu'ils en ont l'air. Ainsi, plusieurs étudiant.e.s peuvent être victimes de commentaires ou de conduites homophobes en raison de l'orientation sexuelle qu'on leur attribue, à tort ou à raison, ou parce qu'ils ne se plient pas aux normes de genre dominantes (Richard et Chamberland, 2014).

Les jeunes trans vivent à la fois de l'homophobie et de la transphobie dans leur environnement scolaire. Ils sont souvent étiquetés comme gais ou lesbiennes à cause de leur expression de genre atypique, et ce, dans bien des cas, depuis qu'ils fréquentent l'école primaire ou secondaire. Ils sont également souvent confrontés au refus, de la part des autres, de reconnaître le genre auquel ils s'identifient : par exemple, on ne fera pas usage du prénom de leur choix et du pronom (*il* ou *elle*) correspondant. Des jeunes trans rapportent avoir

*Il y avait des coins que j'essayais d'éviter le plus que je pouvais. À l'entrée du cégep, j'avais souvent à passer là. Toute la clique, ça riait, ça faisait des jokes : « Ah, les tapettes...! » Ils ne m'attaquaient jamais directement, mais ils le disaient tellement fort que c'était évident que c'était à moi que c'était adressé.*

*(Martin, 21 ans, gai)*

<sup>4</sup> Cette étude questionnait les étudiant.e.s sur leurs attirances et leurs comportements sexuels, de même que sur leur manière de s'identifier quant à leur orientation sexuelle. Ils n'étaient pas questionnés sur leur identité de genre. Un autre volet de la recherche a rejoint des jeunes trans.



vécu de l'exclusion et du rejet, du harcèlement et des agressions verbales (injures, menaces, railleries) ainsi que des agressions physiques (se faire enfermer dans un casier, se faire battre) (Chamberland, Baril et Duchesne, 2011).

Lorsque mesurée à partir d'une échelle d'homonegativité<sup>5</sup>, l'attitude des garçons envers les personnes gaies et lesbiennes est significativement plus négative que celle des filles. Le climat scolaire relativement à l'homophobie semble plus problématique dans les programmes à forte concentration masculine (plus de 70 % d'hommes). Outre les attitudes et les remarques négatives, une proportion plus grande d'étudiant.e.s inscrits dans ces programmes affirme avoir déjà commis un geste à caractère homophobe (Chamberland et coll., 2011).

Les activités sportives semblent particulièrement problématiques selon les témoignages de plusieurs jeunes, en particulier dans les sports pratiqués en équipe et dans le sport d'élite (Lajeunesse, 2008; Viel et Demers 2013). Les manifestations d'homophobie diffèrent en fonction du sexe des athlètes : les jeunes hommes craignent d'avouer leur orientation sexuelle de peur d'être considérés comme incompetents en sport, alors que les jeunes femmes se voient étiquetées comme « lesbiennes » lorsqu'elles pratiquent une activité compétitive ou impliquant une certaine rudesse. De leur côté, les jeunes transgenres se retrouvent marginalisés lorsque les activités et les infrastructures sportives sont organisées sur la base d'une division stricte selon le genre (masculin ou féminin).

Le climat relatif à l'homophobie et à la transphobie varie donc à l'intérieur d'un même établissement, notamment selon les programmes, les types d'activités et les jeunes concernés. Il importe de documenter les situations problématiques à l'échelle de chaque établissement afin de dégager des pistes d'intervention les plus appropriées.

Par ailleurs, à notre connaissance, il n'existe pas d'études sur l'homophobie et la transphobie dans les milieux universitaires au Québec.

## **Les impacts sur les jeunes LGBT**

Les impacts des épisodes d'homophobie ou de transphobie sont nombreux et peuvent nuire autant à la réussite scolaire qu'à la santé mentale des jeunes qui en sont victimes. Sur le plan de la réussite scolaire, les impacts documentés sont l'absentéisme, l'insécurité ressentie dans l'environnement scolaire et les difficultés de concentration, un plus faible sentiment d'appartenance à l'école ainsi que des aspirations scolaires plus limitées. Autant de facteurs qui, à leur tour, annoncent un risque plus important de décrochage scolaire ou une moindre persévérance scolaire (Chamberland, Richard et Bernier, 2011; Kosciw et coll., 2014; Taylor, 2011). De tels effets se font d'autant plus sentir que la violence subie se produit fréquemment et sous diverses formes. À victimisation égale, ils sont plus prononcés chez les étudiant.e.s LGBTQ que chez leurs pairs hétérosexuels, entre autres parce qu'ils sont moins susceptibles de compter sur le soutien de leurs ami.e.s ou de membres de leur famille.

Les violences homophobes et transphobes sont également associées à l'apparition de problèmes importants de santé mentale, tels que des troubles de l'humeur (tristesse, repli sur soi, anxiété), de la détresse psychologique, de forts sentiments de honte et d'isolement, une faible estime de soi, des épisodes de dépression et un risque accru d'idéations et de tentatives de suicide (Cénat et coll., 2015; Dorais, 2014; Dorais et Chamberland, 2013).

---

5 Cette mesure des attitudes envers l'homosexualité fait moins appel à des arguments de nature morale ou religieuse que les mesures traditionnelles d'homophobie et prend en compte des aspects dits pragmatiques. Les énoncés renvoient à des enjeux contemporains, par exemple « Les gais et les lesbiennes devraient arrêter de s'imposer aux autres avec leur style de vie » ou « Les gais et les lesbiennes sont devenus beaucoup trop exigeants dans leurs revendications pour l'égalité des droits ».

Les jeunes LGBT qui fréquentent les cégeps apprécient leur environnement collégial, perçu comme un milieu moins hostile que l'école secondaire (Chamberland et coll., 2011). La diversité sexuelle et de genre y est plus visible, que ce soit à travers des symboles, la présence d'une association LGBT ou d'un groupe de soutien, la tenue d'activités sur ce thème ou encore à l'intérieur des apprentissages du cursus scolaire ou des commentaires impromptus d'un.e enseignant.e (Chouinard, 2010). Néanmoins, lorsqu'ils arrivent au niveau collégial, plusieurs jeunes sont déjà marqués psychologiquement par les expériences vécues ou observées pendant leur parcours au secondaire et il suffit de peu pour raviver des souvenirs pénibles et les replonger dans l'insécurité.

*C'est peut-être le fait de nous avoir mis à blanc pendant 5 ans [au secondaire], on arrive au cégep pis on n'a vraiment pas le goût d'en parler. C'est vrai que le cégep est plus ouvert à en parler, mais on a tellement été traumatisés au secondaire.*

*(Étienne, 23 ans, gai)*

*Ça a vraiment été une étape très positive, le changement au cégep, je sentais que c'était clairement plus open. Je connaissais des gens qui étaient à l'aise de parler de leurs amis gais. C'est là que j'ai commencé à en parler aussi au cégep.*

*(Paul, 21 ans, gai)*

Des jeunes interviewés ont rapporté « lire » leur environnement scolaire et accorder une grande importance au moindre signe démontrant une ouverture ou, au contraire, une intolérance à l'égard de la diversité sexuelle. Ainsi, les discours positifs sur la diversité sexuelle et de genre et la présence d'individus ouvertement LGBT qui sont respectés et bien intégrés constituent des indications positives. À cet égard, l'existence d'une politique générale contre la violence, le harcèlement ou la discrimination aura plus d'effet sur leur perception si elle inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et surtout, si elle s'accompagne d'un travail éducatif qui la fait connaître (Chamberland et coll., 2011).

Les jeunes identifient trois types de facteurs qui facilitent leur résilience et les aident à poursuivre leur parcours scolaire (Petit et coll., 2011) :

1. des facteurs personnels, tels que l'acceptation de soi et le coming out;
2. des facteurs interpersonnels, tels que le soutien manifeste de la part d'étudiant.e.s ou de membres du personnel lors d'épisodes homophobes ou transphobes, ou à la suite d'un coming out;
3. des facteurs communautaires, tels que la présence d'un groupe de soutien qui offre un lieu sécuritaire et un espace de socialisation avec les pairs.

La création d'un environnement collégial ou universitaire accueillant et sécurisant nécessite donc la mise en place d'un ensemble de mesures qui visent non seulement la prévention de l'homophobie et de la transphobie, mais également la reconnaissance et la valorisation de la diversité sexuelle et de genre.

## Les jeunes LGBT : un ensemble diversifié

Bien que regroupés sous un même acronyme, les jeunes LGBT forment un ensemble diversifié d'individus, dont les réalités, les problèmes et les besoins peuvent différer. Cette brève section vient le rappeler en attirant très sommairement l'attention sur certains sous-groupes. Son but premier est d'inviter les intervenant.e.s et les gestionnaires des affaires étudiantes des collèges et des services aux étudiant.e.s des universités à se soucier de la diversité des situations lors de la conception et de l'implantation de pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre.

Le cheminement identitaire des jeunes lesbiennes peut être complexifié à la fois par l'invisibilité sociale du lesbianisme, soit par le manque de modèles positifs dans l'entourage, et par les nombreuses pressions des proches les enjoignant à se conformer aux normes de la féminité hétérosexuelle (Lebreton, 2014). Conséquemment, leur coming out se fait parfois plus tardivement que chez leurs pairs gais. Bien qu'elles soient moins touchées par les violences physiques que ces derniers, elles sont davantage exposées à des violences sexuelles (harcèlement, agression) qui les ciblent à la fois comme femmes et comme lesbiennes (Chamberland et coll., 2013; Dorais, 2014).

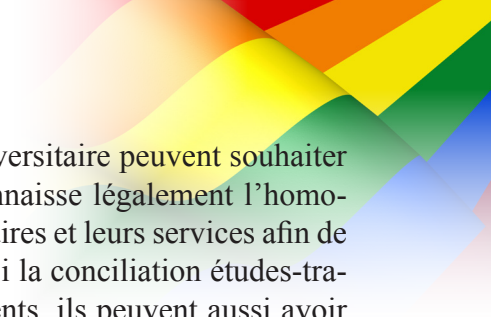
Les jeunes qui s'affirment comme bisexuel.le.s se voient confrontés à de nombreux préjugés, venant à la fois des hétérosexuel.le.s et des homosexuel.le.s. Parmi ces préjugés qui tendent à invalider leur orientation sexuelle, on retrouve l'idée que la bisexualité serait une phase d'expérimentation et de confusion, une étape de transition avant de « se brancher » ou une incapacité d'assumer son homosexualité ou son lesbianisme. La bisexualité est souvent associée à l'hypersexualité, à une vie sexuelle marquée par la promiscuité du côté des hommes et assimilée à une grande disponibilité (hétéro)sexuelle du côté des femmes (Médico et Fortin, 2008; Fortin et coll., 2009).

Pour les jeunes trans, les activités et les lieux sexués (vestiaires, toilettes, cours d'éducation physique) sont source de plusieurs difficultés (Chamberland et coll., 2011). Par exemple, un.e jeune trans peut ressentir de l'angoisse ou vivre des expériences de rejet lorsqu'il/elle doit utiliser les lieux réservés à l'un ou l'autre sexe. En l'absence de mesures inclusives dans leur établissement, ils et elles doivent s'en remettre au personnel pour les accommoder dans l'utilisation de leur nouvelle identité, s'exposant là aussi à l'incompréhension et au rejet. La recherche d'arrangements ponctuels les oblige à raconter leur vie à plusieurs personnes et à compter sur leur bonne volonté. Les intervenant.e.s manquent souvent de compétences et de ressources pour leur offrir un soutien adéquat.

Les jeunes LGBT issus des minorités ethnoculturelles, nés au Québec, au Canada ou à l'étranger, peuvent vivre des tensions ou des conflits identitaires entre leurs divers groupes d'appartenance (Paillé, 2011). Ils peuvent rencontrer de l'incompréhension au sein de leur milieu d'origine (famille, ami.e.s), mais il faut éviter toute généralisation hâtive à cet égard. Ils peuvent également ressentir de l'inconfort ou de l'isolement dans les organismes LGBT au sein desquels la diversité culturelle n'est pas présente ou n'est pas reconnue. La découverte de ressources LGBT regroupant des personnes de minorités culturelles est perçue comme une expérience positive dans leur cheminement identitaire.

*Quand j'ai fait mon coming out, j'ai remarqué que les Noirs me traitaient comme un traître, comme si je voulais devenir un Blanc. [Au groupe de soutien LGBT] la plupart du monde était caucasien. Je me sentais seul dû au fait que ce n'était pas du monde qui a la même culture que moi. On n'avait pas beaucoup d'affinités à part le fait qu'on est homosexuels. J'aurais aimé ça qu'il y ait plus de Noirs ou plus de LGBT d'autres origines ethniques pour qu'on puisse se retrouver et parler un peu plus de choses qui nous concernent.*

*(Hendrick, 19 ans, gai)*



Enfin, n'oublions pas que des étudiant.e.s LGBT des niveaux collégial et universitaire peuvent souhaiter devenir parents ou exercent déjà un rôle parental. Bien que le Québec reconnaisse légalement l'homoparentalité depuis 2002, les institutions n'ont pas toujours adapté leurs formulaires et leurs services afin de reconnaître concrètement la diversité des configurations familiales. De plus, si la conciliation études-travail représente un défi pour ces étudiant.e.s, tout comme pour les autres parents, ils peuvent aussi avoir besoin d'une aide ou de ressources spécifiques.

La diversité sexuelle et de genre est un phénomène sans cesse mouvant. En fait foi l'apparition constante de nouveaux termes (ex. *queer*, pansexuel.le, bigenre, *gender queer*) reflétant autant de nuances identitaires ou de positionnements à l'égard des modèles disponibles dans notre culture. En 2015, la mouvance est telle qu'il est difficile de savoir quels termes survivront aux multiples efforts de précision de la part de la communauté LGBT, l'acronyme LGBT étant lui-même parfois remis en question. Pour l'heure, l'essentiel est d'être au courant de cet état de fait et de demander à ses interlocuteurs à quel vocabulaire ils ou elles adhèrent.

# La diversité sexuelle et de genre : un guide pratique

## Quelques définitions

Le vocabulaire de la diversité sexuelle et de genre évolue rapidement. De nouveaux termes apparaissent constamment, dont les sens ne sont pas encore stabilisés. Nous proposons ici une courte liste de quelques définitions jugées essentielles. Pour se familiariser avec le vocabulaire et adopter des termes inclusifs et respectueux de la diversité sexuelle et de genre, on pourra se référer à deux sources :

1. *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail* réalisé par la Chambre de commerce LGBT du Québec (CCLGBTQ)<sup>6</sup>; <http://cclgbtq.ca/lexique-lgbt-sur-la-diversite-sexuelle-et-de-genre-en-milieu-de-travail/>
2. *Soins et services de santé mentale à l'intention des lesbiennes, des gais, des bisexuel.le.s, des transgenres et des queers*, section Glossaire, Énoncé de principes, Association des psychiatres du Canada. <http://publications.cpa-apc.org/media.php?mid=1783> version anglaise <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4244881/pdf/cjp-2014-vol59-november-positionpaper-en-1-8.pdf>

### **Bisexualité, bisexuel.le**

Le terme « bisexuel.le » qualifie une personne attirée par des hommes et des femmes, et qui peut établir des relations émotionnelles, affectives ou sexuelles avec les uns comme avec les autres, quoique pas forcément dans la même mesure ni en parallèle (Veltman et Chaimowitz, 2014).

### **Biphobie**

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les personnes bisexuelles. Ce terme appelle à nommer et à dénoncer les préjugés et les formes de discrimination touchant spécifiquement les personnes bisexuelles, tels que l'idée que la bisexualité est une phase passagère ou est synonyme d'instabilité.

### **Cissexisme**

Présomption de conformité aux normes sexospécifiques de la société, plus précisément à la vision du monde binaire structurée par deux genres seulement, correspondant à deux seuls sexes (féminin et masculin). Ce système de pensée jugé normal et naturel commande l'identité de genre et, par le fait même, exclut les personnes intersexuées, transgenres, transsexuelles ou de genre queer (Veltman et Chaimowitz, 2014).

### **Hétérosexisme**

Affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles; pratiques sociales qui occultent la diversité des orientations et des identités sexuelles dans les représentations courantes, dans les relations et les institutions sociales, entre autres en prenant pour acquis que tout le monde est hétérosexuel (Gouvernement du Québec, 2011).

<sup>6</sup> Ce lexique a été réalisé grâce à l'appui de l'Office québécois de la langue française (OQLF). Un grand nombre de termes relatifs à la diversité sexuelle et de genre sont intégrés dans le *Grand dictionnaire terminologique de l'OQLF*. <http://www.gdt.oqlf.gouv.qc.ca>

## **Homophobie**

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité (Gouvernement du Québec, 2011).

Créé à l'origine pour désigner l'aversion ou la haine envers les hommes homosexuels, ce concept s'est ensuite décliné de façon à prendre en compte explicitement les préjugés ainsi que les formes spécifiques d'hostilité et de rejet envers certains groupes. Ainsi, on parlera de lesbophobie, de biphobie, de transphobie, de sérophobie ou encore de LGBT-phobies.

## **Homosexualité, homosexuel.le**

Le terme « homosexuel.le » qualifie quelqu'un qui a de l'attirance émotionnelle, affective ou sexuelle envers une personne du même sexe ou genre. Étant donné que ce terme renvoie au modèle médical de l'homosexualité, la plupart des personnes homosexuelles se disent gais, lesbiennes ou queers (Veltman et Chaimowitz, 2014).

## **Identité de genre**

Expérience subjective du genre d'une personne, qui peut correspondre ou non à son sexe biologique ou assigné à la naissance. Ainsi une personne peut s'identifier comme homme, femme ou encore se situer quelque part entre ces deux pôles, et ce, indépendamment de son sexe biologique.

## **Lesbianisme, lesbienne**

Le terme « lesbienne » se dit de la fille ou de la femme qui, selon son orientation sexuelle, a de l'attirance et de l'affection envers une fille ou une femme ou qui se qualifie de lesbienne (Veltman et Chaimowitz, 2014).

## **Lesbophobie**

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les lesbiennes. Ce terme appelle à nommer et dénoncer les préjugés et les formes de discrimination touchant spécifiquement les lesbiennes, telles que l'occultation du lesbianisme ou sa distorsion dans les représentations hétéropornographiques. Il souligne aussi que les lesbiennes peuvent également être victimes de préjugés et de discrimination à caractère sexiste.

## **LGBT**

Acronyme désignant les personnes Lesbiennes, Gaies, Bisexuelles, Transsexuelles/Transgenres/Trans. Cet acronyme peut prendre des formes diverses selon les identités que l'on souhaite inclure. Peuvent s'y ajouter les lettres suivantes : Q pour *Queer* ou pour désigner des personnes en questionnement sur leur orientation sexuelle ou sur leur identité de genre; B pour bispirituel.le.s ou 2S pour *two-spirit*; I pour intersexes; T pour travesti.e.s; A pour allié.e.s, ami.e.s ou pour asexuel.le.s. Un signe + ou un astérisque (\*) placé à la fin de l'acronyme indique l'inclusion potentielle d'autres identités qui ne seraient pas déjà figurées par une lettre.

## **Minorités sexuelles, minorités sexuelles et de genre**

Expression qui réfère aux personnes et aux groupes minorisés en raison de corps ou d'apparences corporelles, de conduites sexuelles, d'orientations sexuelles, d'identités de genre ou de filiations non conformes aux normes culturelles sur la sexualité et le genre, et donc exposés à la stigmatisation et à la discrimination (Chamberland et Saewyc, 2011).

## **Queer**

Le terme « queer » désigne les personnes s'identifiant comme telles ou rapportant des attirances en opposition aux normes dominantes en matière d'orientation sexuelle/d'identité de genre (Laprade, 2014). En anglais, ce terme est également utilisé comme un terme d'affirmation de soi générique, unificateur et sociopolitique englobant une vaste gamme d'expressions de genre, y compris les gais, les lesbiennes, les bisexuel.le.s, les transgenres, les intersexué.e.s, les personnes au genre variant ou toute autre orientation sexuelle ou identité de genre non conforme (Veltman et Chaimowitz, 2014).

## **(en) Questionnement**

Se dit des personnes incertaines de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, ou qui se présentent comme étant en questionnement (Veltman et Chaimowitz, 2014).

## **Sérophobie**

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les personnes vivant avec le VIH. Ce terme appelle à nommer et à dénoncer les préjugés et les formes de discrimination touchant spécifiquement ces personnes, tels que l'idée que les personnes séropositives « ont couru après » ou que le fait d'avoir attrapé le sida est « de leur faute ».

## **Sexisme**

Expression qui désigne une attitude ou des comportements discriminatoires basés sur le sexe de la personne, le plus souvent au détriment des femmes.

## **Transsexualité, transsexuel.le**

Le terme « transsexuel.le » qualifie la personne dont l'identité de genre ne correspond pas à son anatomie. La personne transsexuelle, tiraillée entre le corps qui est le sien et l'identité de genre qu'elle ressent, souhaite modifier son corps par un traitement hormonal ou chirurgical afin qu'il corresponde à son identité de genre (Veltman et Chaimowitz, 2014).

## **Transgenre, trans**

Le terme « transgenre » désigne la personne dont l'identité ou l'expression de genre se situe en dehors des règles des genres masculin et féminin conventionnels (Veltman et Chaimowitz, 2014). Les termes « transgenre » et « trans » peuvent aussi avoir un sens générique et englober les personnes travesties, transsexuelles, bispirituelles, intersexuées et les personnes au genre variant.

## **Transphobie**

Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers des personnes transsexuelles, transgenres et travesties, ou à l'égard de toute personne qui transgresse le genre, le sexe ou les normes et représentations relatives au genre et au sexe (Gouvernement du Québec, 2011).

## Note méthodologique

Deux démarches ont été effectuées afin de recueillir des exemples de pratiques inclusives de la diversité sexuelle et de genre applicables dans les institutions collégiales et universitaires du Québec :

1. Une recherche documentaire : cette recherche s'est avérée utile pour identifier des pratiques qui sont proposées à la suite d'études sur les difficultés rencontrées par les étudiant.e.s LGBT, ou qui ont été mises en œuvre dans des institutions principalement situées au Canada anglais et aux États-Unis. Deux constats sont toutefois ressortis :

a) en général, les pratiques suggérées n'ont fait l'objet d'aucune étude d'implantation ou d'évaluation;

b) certaines pratiques sont inapplicables ou peuvent nécessiter des modifications pour s'adapter au contexte québécois, dans lequel l'organisation des niveaux d'enseignement, notamment le caractère unique du niveau collégial, et la culture des établissements diffèrent du reste de l'Amérique du Nord.

2. Une série d'entrevues : dans le but de découvrir des exemples de pratiques mises en œuvre au Québec, des professionnel.le.s de neuf collèges et de deux universités ont été rencontrés pour de courtes entrevues<sup>7</sup>. Ces établissements ont été sélectionnés à partir d'informations concernant les initiatives prises pour favoriser l'ouverture à la diversité sexuelle et de genre, et pour rendre les services à la vie étudiante plus inclusifs. Les entretiens ont permis de valider et de compléter ces informations, et d'enrichir ainsi l'éventail des propositions et des pistes d'action dont les retombées s'avèrent positives selon les personnes interviewées.

Il importe de préciser les limites du présent guide. Tout d'abord, il ne constitue pas une recension des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre à travers tous les établissements d'enseignement supérieur au Québec. Il ne prétend donc aucunement à l'exhaustivité, d'autant que la sensibilisation grandissante à l'homophobie et à la transphobie depuis quelques années entraîne une multiplication des initiatives les plus diverses. En second lieu, ce guide propose des pratiques jugées souhaitables ou recommandables selon la littérature et les professionnel.le.s rencontrés. En l'absence d'études évaluatives, il est impossible de les qualifier de « bonnes pratiques » au sens strict du terme. Il revient aux établissements d'établir un diagnostic de leur propre situation (problèmes, besoins, moyens disponibles, etc.) et de puiser à même ce répertoire les voies d'action qui leur semblent les plus appropriées, les idées les plus stimulantes.

Nous espérons que ce guide puisse vous inspirer ou vous aiguiller vers des actions concrètes et aidantes dans le but d'assurer le bien-être des étudiant.e.s LGBT et de favoriser le cheminement de tous et chacun dans les milieux collégiaux et universitaires.

---

<sup>7</sup> Voir la liste des personnes rencontrées dans la section « Remerciements ».



## Comment agir? Quelques clés pour un changement institutionnel

Les informations recueillies tout au long de la recherche documentaire sur les pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre sont, au final, relativement semblables à celles recueillies lors des entretiens. Dans un souci de parcimonie et afin d'éviter toute redondance inutile, nous ne ressortons ici que les points saillants et généraux de cette recherche de manière à présenter une vision globale des actions à mettre en place dans les milieux scolaires, en ce qui concerne la situation que vivent les personnes LGBT.

Un aspect primordial est l'importance non seulement de mettre en place des actions pratiques, mais surtout que cet exercice soit fait de façon concertée. En effet, une action, aussi bonne soit-elle, si elle est appliquée par une seule personne, n'aura que très peu d'impact au final, à moins que les autres agents concernés n'aillent tous dans le même sens. Pour assurer cette concertation, il est nécessaire que la direction, les membres du personnel et l'ensemble des étudiant.e.s soient tous informés des politiques et des règlements relatifs à la diversité sexuelle et de genre. C'est pourquoi il est essentiel de rendre les politiques institutionnelles facilement accessibles, parfaitement compréhensibles, et surtout les plus inclusives possibles en faisant référence aux personnes LGBT de manière explicite.

Par la suite, c'est en s'appuyant sur les lignes directrices et les politiques institutionnelles en place, et sachant que la direction les soutient, que le personnel ainsi que les étudiant.e.s pourront développer des actions à plus petite échelle au sein de l'établissement. Si l'on veut réellement voir survenir des changements, il est conseillé de définir des cibles précises, tangibles et réalistes, et d'en attribuer la responsabilité à des personnes spécifiques afin que le travail se fasse de façon très concrète.

Il est aussi important de s'attarder à ce que les individus ressentent et aux besoins qu'ils expriment. C'est pourquoi sonder directement la population étudiante LGBT est un excellent moyen de se faire une idée de sa réalité quotidienne et des solutions auxquelles elle-même aurait pu penser. S'informer directement auprès du personnel, en ce qui a trait à leur besoin de formation en la matière, est également le meilleur moyen de se rendre compte des lacunes existantes chez les divers intervenant.e.s du milieu et d'y pallier de façon efficace.

Évidemment, il faut garder à l'esprit que les comportements homophobes et transphobes ne disparaîtront pas du jour au lendemain. Cependant, c'est en travaillant tous ensemble que nous pourrons rendre ces actions de moins en moins présentes au sein des établissements d'études supérieures. Il va sans dire que la sensibilisation et la formation en matière de diversité sexuelle et de genre demeurent les meilleurs moyens sur lesquels il faut miser si l'on veut réellement contribuer à diminuer la violence et à déconstruire les préjugés à l'égard des personnes LGBT. Faire connaître les initiatives pro-LGBT, tout autant que les politiques de non-discrimination, diffuser les ressources disponibles à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, rendre accessibles les connaissances concernant cette diversité sont de bons moyens de s'assurer que cette communauté soit représentée et visible au sein des établissements d'études supérieures, et par le fait même, de veiller au bien-être de tous.

***« L'éducation est une arme puissante pour faire évoluer les mentalités  
et transcender les différences. »***

Nelson Mandela



## Des pratiques inclusives

Les pratiques recueillies lors des deux démarches – recherche documentaire et entrevues – ont été regroupées et organisées en catégories afin de faciliter la lecture et la consultation de ce guide. Les grands titres correspondent aux principaux axes et types d'intervention recommandés dans la littérature : attitudes générales; politiques institutionnelles; résidences et accès aux infrastructures; vie étudiante et associative; prévention et formation.

Les suggestions émises par les personnes interviewées sont présentées en reprenant le plus possible leur formulation initiale. Ce choix peut engendrer l'impression d'une certaine redondance, mais notre objectif premier était de confectionner une liste étoffée d'actions concrètes et praticables, puisque déjà réalisées dans un établissement ou un autre.

### Attitudes générales

#### Comportements et attitudes à adopter

- Agir avec respect, dans un esprit d'accueil, de solidarité et d'inclusion.
- Reconnaître et confronter la violence et la discrimination à caractère homophobe, lesbophobe, biphobe et transphobe.
- Faire preuve d'une attitude proactive, par exemple en manifestant votre ouverture à l'égard de la diversité sexuelle et de genre, ou en faisant preuve de vigilance par rapport aux situations possiblement discriminatoires.
- Assurer la confidentialité des informations reçues.
- Utiliser les prénoms et pronoms choisis par les personnes trans sans que celles-ci aient à se dévoiler.
- Ne pas présumer de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de la configuration familiale et des relations amoureuses ou sexuelles d'autrui. Concrètement, cela peut se traduire notamment par l'utilisation de questions ouvertes, l'usage d'un vocabulaire inclusif et l'absence de stéréotypes hétérosexistes.

#### Visibilité

- Diffuser les initiatives contre l'homophobie ou contre les LGBT-phobies qui sont prises au sein de l'établissement.
- Poser des affiches dans l'institution, distribuer des tracts et des épinglettes. Informer sur l'existence d'espaces sécuritaires ou d'associations étudiantes de la diversité sexuelle et de genre.
- Placer des affiches d'organismes LGBT dans l'établissement.
- Placer des affiches de sensibilisation aux transidentités dans l'institution.
- Produire un bulletin mensuel sur les événements et les besoins LGBT.

*Affiche maison réalisée par le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue représentant des étudiant.e.s et des membres du personnel de l'école et où il est écrit « Serions-nous toujours amis si j'étais lesbienne ? (gai, trans, etc.). (L'impact est beaucoup plus visible et direct étant donné que les étudiants reconnaissent les personnes et peuvent donc davantage s'identifier à celles-ci.)*



- Que le matériel institutionnel reconnaisse et rende visible l'existence des personnes LGBT, autant sur le plan visuel que sur celui de la langue

### **Reconnaissance de la diversité et activités de sensibilisation**

- Inclure explicitement les personnes LGBT dans les célébrations et les événements qui ont lieu dans l'établissement ou sur le campus (danses et fêtes, par exemple).
- Faire connaître les vies et les accomplissements des personnes LGBT, souligner leurs réussites, par exemple à l'aide d'expositions photos ou en diffusant des films.
- Organiser des événements sur la diversité sexuelle et de genre.
- Faire la promotion des droits de la personne et des droits sexuels fondamentaux ainsi que du droit des minorités sexuelles à être traitées dans l'égalité avec dignité et respect.
- Organiser une semaine thématique.
- Reconnaître que la vie des personnes LGBT peut être affectée par d'autres formes de discrimination, notamment le sexisme, le racisme et le capacitisme (discrimination envers les personnes ayant un handicap).

## **Politiques institutionnelles**

### **Politique de non-discrimination à l'échelle institutionnelle**

- Cette politique peut prendre diverses formes, telles que :
  - a. une politique de lutte contre l'homophobie ou les LGBT-phobies spécifiquement;
  - b. un code de conduite qui inclut une section sur l'homophobie;
  - c. une politique contre le harcèlement ou la violence qui inclut une section sur l'homophobie;
  - d. une déclaration contre l'homophobie signée par la direction de l'établissement;
  - e. l'adoption d'une résolution affirmant que l'établissement favorise l'inclusion des personnes de minorités sexuelles et de genre.
- Inclure nommément l'identité et l'expression de genre ainsi que l'orientation sexuelle dans les politiques institutionnelles.

- Favoriser la visibilité des différents groupes faisant partie des minorités sexuelles et de genre afin de souligner le caractère inclusif des politiques.
- Rendre l'ensemble des politiques de l'établissement inclusives et cohérentes entre elles.
- Mettre à contribution tous les acteurs de l'établissement dans la conception de la politique de non-discrimination ou d'inclusion des minorités sexuelles et de genre.
- Faire connaître les politiques de l'établissement à toutes les personnes concernées et ce, de différentes façons, par exemple :
  - a. sur Internet via le site de l'établissement;
  - b. dans l'agenda remis en début d'année;
  - c. dans les informations fournies par les différents services aux étudiant.e.s;
  - d. dans un courriel envoyé en début d'année ou en rappel à certains moments de l'année.

*« Les politiques claires amènent du poids aux arguments. Elles peuvent être utilisées par tous, notamment par les étudiants, afin de ramener leurs collègues à l'ordre (sur Facebook, sur les forums ou simplement au sein de l'école). »*

*— Katia Chandonnet-Morin, cégep de Lévis-Lauzon*

### **Incidents de nature hostile ou discriminatoire envers les personnes de minorités sexuelles et de genre**

- Mettre en place une procédure permettant de rapporter les incidents de nature hostile ou discriminatoire envers une ou des personnes de minorités sexuelles et de genre.
- S'assurer que cette procédure soit connue, simple et facile à entreprendre.
- Garantir la confidentialité pour les personnes qui y recourent.
- Traiter les incidents rapportés avec sérieux et inclure les personnes qui rapportent un incident dans la recherche et la mise en place de solutions.
- Ne pas imposer un recours à la conciliation qui exige de la victime un face à face avec l'agresseur.e si la victime ne le désire pas, car ce processus peut freiner le désir des victimes d'agir sur la situation.
- Assurer un suivi auprès de la victime et de la personne qui a commis les actes de nature hostile ou discriminatoire.

### **Aide et soutien institutionnels aux personnes LGBT**

- Mettre en place une coordination des affaires LGBT dans l'institution.
- Donner des mandats spécifiques pour soutenir les personnes LGBT. Désigner des personnes précises pour exécuter ces mandats. Ces personnes peuvent être, notamment :
  - a. un.e conseiller.ère en éducation, spécialisé sur la question ou ayant reçu une formation en orientation sexuelle et identité de genre;
  - b. un.e intervenant.e des services à la vie étudiante : infirmier.ère, psychologue, travailleur.e de milieu, intervenant.e psychosocial, technicien.ne en loisir, etc.;
  - c. un comité contre le harcèlement psychologique et sexuel;
  - d. le service des ressources humaines en général.

- Harmoniser les interventions entre les différentes unités administratives.
- Faire connaître les ressources existantes, dans l'institution et en dehors de celle-ci.
- Rendre disponibles les références d'organismes pouvant venir en aide aux personnes vivant des situations difficiles en lien avec leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
- Travailler de concert avec les organismes locaux qui soutiennent ou défendent les droits des personnes LGBT.
- Rendre le tout facilement accessible en format papier (ex. dépliants disponibles aux services aux étudiant.e.s, agenda scolaire) et numérique (ex. site internet de l'établissement, page Facebook, courriel à l'ensemble des étudiant.e.s et du personnel).
- Favoriser l'accès à des conseiller.ère.s compétent.e.s, attentif.ve.s, sensibles et disponibles.

### Mesures d'aide spécifiques aux personnes trans

- Mettre en place une politique ou une procédure simple permettant aux étudiant.e.s trans d'utiliser, sur demande, leur prénom et pronom choisis dans les documents internes de l'institution, pour que cela se reflète notamment dans la correspondance, sur la carte étudiante, etc.
  - *Si les documents d'identité à l'état civil n'ont pas été modifiés (changement du prénom et de la mention de sexe), les documents officiels ne pourront être changés; cependant, il est relativement facile de créer un dossier connexe au dossier officiel afin de modifier le nom sur les listes d'étudiant.e.s, sur les travaux, etc., dans le but de faciliter le cheminement de la personne au sein de l'établissement.*
- S'assurer que l'information concernant le changement de nom soit acheminée à l'ensemble des personnes et services concernés (registrariat, bureau d'orientation ou aide pédagogique individuelle, enseignant.e.s, etc.) pour assurer l'harmonisation des dossiers de l'établissement.
- À moyen terme, développer un guide pour orienter les étudiant.e.s trans dans l'établissement. Le guide devrait notamment inclure les informations relatives aux :
  - a. accès aux salles de bains, aux vestiaires et au logement;
  - b. photos de cartes étudiantes;
  - c. demandes de relevés de notes après un changement de nom;
  - d. questions de harcèlement;
  - e. etc.

*Le Cégep de St-Jean-sur-Richelieu a mis en place un système de dossier connexe pour les personnes trans. Ce dossier, qui inclut le prénom et le pronom choisis par la personne, est utilisé tout au long de son cheminement scolaire et permet d'harmoniser les informations la concernant auprès des profs, de la direction, etc. Son dossier officiel n'est utilisé que pour envoyer les informations au ministère.*

8 Voir la section Résidences et accès aux infrastructures, p. 22.

## Bibliothèques et accès à la documentation

- Travailler de pair avec les bibliothèques et les services d'accès à la documentation.
- À la bibliothèque et ailleurs, mettre à la disposition des étudiant.e.s et du personnel des livres qui traitent d'homosexualité, de lesbianisme, de bisexualité, de transsexualité, de la diversité des familles, etc.
- S'assurer que les œuvres de fiction (livres, films, etc.) reflètent la diversité sexuelle et de genre.
- S'assurer que les documents portant sur des thèmes LGBT soient repérables via les moteurs de recherche du catalogue de la bibliothèque.
- Monter un présentoir sur la diversité sexuelle et de genre lors de la *Journée contre l'homophobie et la transphobie*.

## Formulaires

- Modifier les formulaires et tous les autres documents pertinents délivrés par l'établissement afin de les rendre plus inclusifs.
  - a. Lorsque le formulaire comprend une identification du genre, offrir un choix de réponse inclusif. Ne pas exiger que les réponses soient mutuellement exclusives.

*Par exemple, cocher tout ce qui s'applique : masculin, féminin, transgenre, autre (précisez).*
  - b. Lorsque le formulaire fait référence aux parents, remplacer *Père* et *Mère* par *Parent 1* et *Parent 2*.

## Résidences et accès aux infrastructures

### De manière générale

- S'assurer que les lieux soient sécuritaires, accessibles et disponibles.
- Lorsque des espaces ou des activités sont sexués, permettre aux jeunes trans de choisir selon le genre de leur choix.

### Salles de bains et vestiaires

- Permettre aux étudiant.e.s trans d'utiliser les salles de bains correspondant au genre auquel ils et elles s'identifient.
- Aménager des salles de bains neutres du point de vue du genre ou mixtes, de façon à assurer une disponibilité à travers l'établissement ou le campus. Identifier ces espaces par un signe explicite. Prévoir de tels aménagements dans les nouveaux bâtiments.
- Aménager des espaces-vestiaires ainsi que des douches individuelles (privées) dans les centres sportifs.

### Assignation des résidences et des colocataires

- Permettre aux résident.e.s trans d'être logés en fonction de leur genre choisi.
- Mettre en place des résidences mixtes où les étudiant.e.s qui le souhaitent se voient jumelés sans égard à leur genre.

- Aider les étudiant.e.s LGBT à se trouver des colocataires qui les respectent et les soutiennent.
- Aider les étudiant.e.s LGBT à changer de colocataires, s'ils ou elles se trouvent dans des situations hostiles.


## **Climat**

- Que le personnel des résidences et des centres sportifs fasse montre d'une attitude accueillante, positive et aidante à l'égard des personnes LGBT.
- Que le personnel confronte les comportements homophobes et aide les étudiant.e.s LGBT à se rencontrer.
- Que le personnel des résidences suive une formation abordant notamment l'orientation sexuelle, l'identité de genre ainsi que les questions relatives au consentement de relations sexuelles, au harcèlement et aux agressions sexuelles.
- Afficher des signes de soutien aux personnes LGBT dans les résidences et les centres sportifs : symboles de réseaux de soutien LGBT, informations, événements LGBT, etc.
- Souligner l'importance de bâtir une communauté accueillante; impliquer les étudiant.e.s LGBT dans les activités des résidences et des centres sportifs.
- Établir les attentes en termes de comportements lors des rencontres d'accueil des nouveaux et nouvelles résident.e.s. Offrir une introduction aux enjeux LGBT lors de ces rencontres.
- Envisager la possibilité d'avoir des résidences ouvertes à la diversité sexuelle et de genre (*queer-friendly*) où les personnes utilisant les résidences ont été sensibilisées à cette diversité.

## **Vie étudiante et associative**

### **Les associations LGBT ou en appui aux personnes LGBT**

- Soutenir la mise en place de groupes étudiants LGBT, de groupes de défense des droits et de soutien aux personnes LGBT. Ces groupes peuvent notamment :
  - a. organiser des activités sociales pour les étudiant.e.s LGBT;
  - b. encourager le soutien par les pairs et la discussion entre ceux/celles-ci;
  - c. briser la solitude vécue par certains étudiant.e.s LGBT;
  - d. prendre en charge l'inclusion des jeunes LGBT nouvellement arrivés dans l'établissement;
  - e. mettre en place un système de mentorat entre les étudiant.e.s LGBT de différents cycles;
  - f. offrir du soutien et de l'information par rapport à des questions qui concernent les jeunes LGBT, comme le coming out;
  - g. lancer des campagnes de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Collaborer aux activités de la Journée contre l'homophobie et la transphobie;
  - h. offrir des ateliers de formation au sein de l'établissement. Faire de la sensibilisation sur les problématiques qui touchent les minorités sexuelles;
  - i. discuter de lutte contre l'homophobie avec les personnes chargées de ce dossier. Conseiller l'institution sur les besoins des minorités sexuelles et de genre;
  - j. favoriser la circulation de l'information concernant les enjeux LGBT dans l'institution.



***Le Cégep de Lévis-Lauzon a mis sur pied un comité institutionnel sur les diversités sexuelles composé de professionnel.le.s, d'employé.e.s de soutien, de professeur.e.s, de la direction et d'étudiant.e.s. Tous sont libérés une fois par mois afin d'y siéger. Et ce, en plus du groupe étudiant portant sur les diversités sexuelles.***

- Soutenir la pérennité de tels groupes. Les facteurs suivants favorisent la pérennité :
  - a. avoir un accès facile et rapide à un local;
  - b. avoir une ligne téléphonique directe;
  - c. recevoir un soutien financier de l'institution ou de l'association étudiante;
  - d. recevoir le soutien d'un membre du personnel;
  - e. inclure un membre permanent afin d'assurer la transition d'année en année;
  - f. faire appel au leadership étudiant;
  - g. recevoir du soutien d'organismes extérieurs;
  - h. avoir la possibilité d'embaucher un employé rémunéré;
  - i. que l'institution ait conscience de l'importance de la pérennité du groupe.

### **Activités parascolaires et sportives**

- S'assurer qu'il n'y ait pas d'obstacle à la participation des personnes LGBT aux activités physiques et sportives de même qu'aux autres activités parascolaires.
- Permettre aux personnes trans de rejoindre l'équipe sportive selon leur genre d'identification, sans avoir à dévoiler leur transidentité si elles ne le souhaitent pas.
- Pour les personnes trans, leur donner accès au vestiaire de leur choix ou à un vestiaire individuel.

### **Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie**

La *Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie* se tient annuellement le 17 mai. Cette date convient peu pour les établissements collégiaux et universitaires. C'est pourquoi plusieurs collèges au Québec ont pris l'initiative de déplacer cette journée le 17 avril afin que les étudiant.e.s soient disponibles pour les activités mises au programme. Dans les universités, les activités se tiennent le plus souvent en mars ou en avril. De plus, certains établissements offrent non seulement une journée, mais bien une semaine complète d'activités, ce qui offre une plus grande flexibilité pour la participation des étudiant.e.s, quel que soit leur horaire.



## Voici des idées d'activités à faire durant cette journée ou semaine spéciale, ou à tout autre moment :

- Projeter des films de fiction et des documentaires sur les enjeux LGBT, suivis d'une discussion;
- Offrir des pièces de théâtre portant sur des enjeux LGBT;
- Faire un atelier sur un thème choisi;
- Vendre des chandails (ou distribuer des cartes) représentant toutes les dyades possibles de relations de couple ou de relations amicales (un homme et une femme, deux hommes, deux femmes, etc. ; inclure des personnes trans et cis dans les exemples)
- Faire une levée du drapeau gai. Le drapeau peut être signé par des étudiant.e.s et membres du personnel, ce qui personnalise l'action;
- Offrir des épinglettes ou des bracelets arc-en-ciel (achetés ou fabriqués);
- Présenter une conférence sur le sujet. Rendre la présence obligatoire en lien avec une activité d'enseignement peut être un bon moyen pour s'assurer qu'il y ait un minimum de personnes présentes;
- Monter une table d'information, par exemple sur l'homoparentalité;
- Faire des activités de sensibilisation avec les étudiant.e.s internationaux nouvellement arrivés au Québec;
- Monter un présentoir à la bibliothèque;
- Présenter une exposition thématique sur la diversité sexuelle et de genre;
- Saisir l'occasion pour réaliser un sondage maison anonyme auprès des étudiant.e.s et du personnel sur les comportements ou les attitudes homophobes;
- Organiser des activités ludiques, par exemple une assermentation dans l'espace public de l'école; l'animateur, déguisé en juge, fait promettre aux gens qu'ils ne tiendront pas de propos ou d'actions homophobes;
- Fabriquer des affiches maison présentant des personnes qui fréquentent réellement l'institution avec la mention suivante inscrite au haut des affiches « Serions-nous toujours amis si j'étais transgenre (ou lesbienne, gai, bisexuelle, etc.)? » Le fait que ce soit des personnes réellement présentes dans l'école augmente l'impact de l'intervention.

*Faire une levée du drapeau gai – Le drapeau a été préalablement signé par des étudiant.e.s et des membres du personnel de l'établissement (Cégep de Lévis-Lauzon)*



## Prévention et formation

### Prévention

- Sonder la population étudiante ou effectuer des enquêtes internes auprès des étudiant.e.s et du personnel, afin de connaître les besoins et les barrières à l'intégration des étudiant.e.s LGBT et de mettre en place des interventions adéquates.
- Élaborer un plan stratégique comportant des actions et des cibles précises, dans l'objectif d'améliorer le climat dans les différents lieux et services de l'établissement (espaces publics, sports, services aux étudiant.e.s, etc.).

- Créer des espaces sécuritaires (*safe spaces*) et soutenir la formation de groupes (ex. une association étudiante sur la diversité sexuelle) où les étudiant.e.s LGBT peuvent se sentir en sécurité. De telles associations peuvent regrouper exclusivement des étudiant.e.s LGBT ou inclure également des personnes alliées.
- Développer un programme d'allié.e.s. Offrir une formation d'allié.e, laquelle devrait inclure entre autres les thèmes suivants : stéréotypes; politiques de l'établissement; législations provinciales et fédérales, et autres considérations légales pertinentes; suggestions de stratégies pour répondre aux incidents hostiles ou discriminatoires, des trucs sur la manière de guider les étudiant.e.s vers les ressources appropriées.
  - a. Donner ces formations annuellement si possible;
  - b. Après la formation, remettre un symbole d'allié.e afin que les personnes formées et alliées puissent s'afficher comme telles.

## Formation

- S'informer sur les besoins de formation du personnel.

*Des besoins de formation souvent rapportés :*

- a. les personnes trans;
  - b. les LGBT-phobies dans les sports;
  - c. l'intervention concrète dans une situation d'homophobie, de lesbophobie, de biphobie ou de transphobie;
  - d. les interventions hétérosexistes encore très présentes dans les milieux éducatifs;
  - e. la formation du personnel des cliniques ou des services médicaux en matière d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre.
- Offrir une diversité de formules de formation : ateliers, cours, conférences, témoignages sur la diversité sexuelle et de genre. Les formations, notamment sur les transidentités, peuvent être données par des organismes communautaires.
  - S'assurer que le personnel le plus directement impliqué auprès des étudiant.e.s LGBT ait accès à des formations sur le sujet. Dans la mesure du possible, rejoindre l'ensemble du personnel de l'établissement (services aux étudiant.e.s, bibliothèques, résidences, etc.).
  - Offrir des cartons et des épinglettes aux participants.e.s afin de leur permettre d'afficher leur ouverture et d'identifier les espaces qu'ils et qu'elles occupent dans l'établissement comme **étant** accueillants.
  - Inviter le personnel à continuer de se former au sujet des transidentités et de la diversité des orientations sexuelles, notamment en lisant et en participant à des colloques.
  - Distribuer des études et des publications sur les enjeux LGBT au personnel de l'établissement et les rendre accessibles sur le site internet de l'établissement.

### *Pourquoi avoir des formations ?*

- Pour auto-évaluer nos propres pratiques.
- Pour se tenir au courant des avancées faites au Québec.
- Pour découvrir davantage de ressources.
- Pour repenser les choses et les améliorer au sein de notre propre établissement, par exemple en invitant le groupe étudiant de la diversité sexuelle pour l'activité Portes ouvertes.

*«Rien n'est plus important que de bâtir un monde dans lequel tous nos enfants auront la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel et de grandir en bonne santé, dans la paix et la dignité.»*

Kofi Annan



## Annexe 1

### Activités de formation disponibles

#### Institut national de santé publique

*Pour une nouvelle vision de l'homosexualité : intervenir dans le respect des orientations sexuelles.*

Durée : 1 jour

*Adapter nos interventions aux réalités homosexuelles et bisexuelles : intervenir à tous les âges de la vie (Préalable : Pour une nouvelle vision de l'homosexualité).*

Durée : 1 jour

But : Agir sur les facteurs de vulnérabilité des personnes d'orientation homosexuelle et bisexuelle; améliorer l'accessibilité et la qualité des services offerts.

Clientèle : Intervenant.e.s, enseignant.e.s et personnel d'encadrement du réseau de la santé, du réseau de l'éducation ou des organismes communautaires

<http://www.inspq.qc.ca/formations/itss/nouvelle-vision-homosexualite-respect-des-orientations-sexuelles>

Note : cette formation est payante

#### GRIS – Témoignages de personnes LGB

But : Démystifier la réalité de la diversité sexuelle par des histoires vraies et personnelles des bénévoles.

Clientèle : Étudiant.e.s de tous les niveaux, corps professoral et autre personnel.

Montréal : [www.gris.ca](http://www.gris.ca), 514-590-0016

Québec : <http://www.grisquebec.org>, 418-523-5572

Mauricie, Centre-du-Québec : <http://www.grismcdq.org>, 819-445-0007

Chaudière-Appalaches : <http://www.grischap.qc.ca>, 581-225-8440

Estrie : <http://grisestrie.org>, 819-823-6704

Gris-Montréal en Gaspésie, 418-368-1266

## Institut pour la santé des minorités sexuelles (ISMS)

L'ISMS offre plusieurs formations d'une durée variable, notamment :

*Sains et saufs : l'adaptation de nos services aux besoins des lesbiennes, gais et bisexuel(le)s, jeunes et adultes.*

Durée : variable

But : procurer aux participant.e.s les outils nécessaires permettant d'identifier les facteurs qui contribuent à créer des environnements accueillants et adaptés aux besoins des individus LGB, des couples de même sexe et des familles homoparentales.

*Les personnes transgenres et transsexuelles : mieux comprendre pour mieux accompagner.*

Durée : variable

But : aider les personnes qui travaillent dans le milieu de l'éducation ou de la santé à mieux comprendre les enjeux et les défis rencontrés par les personnes transgenres et transsexuelles, et à développer des approches d'intervention adaptées aux besoins de ces populations.

Formateurs : Bill Ryan et Françoise Susset

L'ISMS offre aussi d'autres formations ainsi que des services de consultation et de supervision clinique.

Clientèle : Intervenant.e.s, enseignant.e.s et personnel d'encadrement du réseau de la santé, du réseau de l'éducation ou des organismes communautaires.

<http://fr.ismh-isms.com>

## Coalition des familles LGBT

*Des formations sur la diversité sexuelle et de genre pour approfondir, s'outiller et agir.*

Durée : 2 à 3 heures (variable selon les besoins)

But : Mieux comprendre les enjeux liés à la diversité sexuelle et de genre; identifier des moyens afin de soutenir le travail du personnel en milieu scolaire ou travaillant auprès des jeunes; cibler des pistes d'action pour rendre les milieux éducatifs et les milieux jeunesse plus inclusifs.

Note : la formation peut être adaptée selon les besoins spécifiques tels que : définitions de base relativement à la diversité sexuelle et de genre; les jeunes qui ont des parents LGBT; les défis et les impasses vécus sur le terrain lorsqu'on intervient pour soutenir les jeunes LGBT; la prévention et l'intervention lors d'épisodes d'intimidation et de harcèlement relatifs à la diversité sexuelle.

Clientèle : Personnel et futur personnel des milieux scolaires et des milieux jeunesse

<http://www.familleslgbt.org/training.php?lang=fr>

## Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS)

*L'homophobie dans le sport : être un chef de file.*

Durée : 2h (séance d'information) ou 3h30 (atelier interactif)

But : Permet aux entraîneur.e.s et autres dirigeant.e.s du domaine du sport et de l'activité physique de prendre véritablement conscience de ce qu'est l'homophobie, et de la façon dont cela peut nuire aux athlètes, aux entraîneurs, aux officiels et aux autres participants et participantes au sein de leurs organismes, peu importe leur orientation sexuelle.

Note : L'ACAFS offre aussi une séance d'information pour les membres de la direction de services ou de comités d'organismes sportifs.

Clientèle : Entraîneur.e.s et dirigeant.e.s du domaine du sport.

[http://www.caaws-homophobiainsport.ca/f/reservez\\_un\\_atelier/index.cfm](http://www.caaws-homophobiainsport.ca/f/reservez_un_atelier/index.cfm)

***Vous voulez offrir une formation?***


***Vous pouvez aussi communiquer avec un organisme LGBT de votre région. Pour trouver des ressources locales, consulter :***

***Guide de ressources LGBT, Gai écoute***

***Http://guidelgbt.org***

***Ouvert ? L'êtes-vous vraiment ?***

***www.vraimentouvert.com***



## Annexe 2

### Guides et autres ressources

#### Général

*Guide de ressources LGBT, Gai écoute* (disponible en français)

<http://guidelgbt.org>

Ce site offre un grand éventail de ressources diverses pour les personnes LGBT, regroupées en catégories telles que les aîné.e.s, la jeunesse, les personnes trans, les parents LGBT, etc.

*Ouvert? L'êtes-vous vraiment?* (disponible en français et en anglais)

[www.vraimentouvert.com](http://www.vraimentouvert.com)

Ce site se divise en 3 parties, soit :

- un questionnaire afin de savoir où l'on se situe par rapport à notre ouverture à la diversité sexuelle;
- des informations pertinentes à la compréhension générale de ce qu'est l'homophobie;
- une liste de ressources diverses pour les personnes LGBT.

*A comme allié.e.s* (disponible en français)

<http://acommealliees.ca>

Ce site offre un large éventail d'outils et de ressources pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre.

*Portail sur l'intimidation, ministère de la Famille et des Aînés* (disponible en français)

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/intimidation/Pages/index.aspx>

Ce site permet d'en savoir plus sur l'intimidation, il informe sur les gestes à préconiser si l'on est victime, témoin ou auteur de gestes d'intimidation, si l'on est un.e proche ou un.e intervenant.e ayant un lien avec l'une ou l'autre de ces personnes, et il propose des ressources d'aide.

#### Parentalités LGBT

*Coalition des familles LGBT* (disponible en français et en anglais)

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

Ce site d'adresse aux familles LGBT de tout genre. Il propose :

- des ateliers et des activités diverses;
- des outils ainsi que des formations;
- des ressources appropriées;
- des informations d'actualité sur la parentalité LGBT.

## Activités sportives

*Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport.*

Ce guide est un outil de sensibilisation et d'information à destination de l'ensemble des acteurs du sport (notamment sportif.ve.s, arbitres, supporters mais aussi dirigeant.e.s ou encore les victimes de violences).

<http://www.fsgl.org/sinformer/guide-des-incivilites-dans-le-sport/>

*Montrer le chemin : travailler avec des athlètes et des entraîneurs LGBT*

Ce guide fournit de l'information pour aider les entraîneurs à comprendre les LGBT-phobies et leurs répercussions négatives sur toute la communauté sportive. Il suggère de bonnes pratiques pour créer un milieu sportif sans danger et respectueux de tous.

[http://www.caaws-homophobiainsport.ca/e/resources\\_caaws/documents/ACAFS\\_Montrer\\_le\\_chemin.pdf](http://www.caaws-homophobiainsport.ca/e/resources_caaws/documents/ACAFS_Montrer_le_chemin.pdf)

Griffin, P. et Carroll, H. (2010). *On the Team : Equal Opportunity for Transgender Student Athletes.*

Excellent point de départ pour implanter une politique et des procédures inclusives s'appliquant aux activités sportives : recommandations, meilleures pratiques et autres ressources.

[http://media.wix.com/ugd/2bc3fc\\_250d5c5fe7222e08ca5feee85bae0750.pdf](http://media.wix.com/ugd/2bc3fc_250d5c5fe7222e08ca5feee85bae0750.pdf)

NCAA Office of Inclusion (2011). *NCAA Inclusion of Transgender Student Athletes Handbook.*

Recommandations précises pour l'application de la politique d'inclusion des athlètes transgenres lors des compétitions sportives de la National Collegiate Athletic Association (NCAA).

[http://media.wix.com/ugd/2bc3fc\\_44693cb5d779311cab005d959e9486d.pdf](http://media.wix.com/ugd/2bc3fc_44693cb5d779311cab005d959e9486d.pdf)

*Trans Inclusion Policy Manual for Women's Organisations*

Pour aider les personnes trans à avoir accès aux services dits plus féminins (centre pour femme, maison de transition, etc.)

<http://www.transalliancesociety.org/education/documents/02womenpolicy.pdf>



Note : Le site de l'Association canadienne pour l'avancement des femmes dans le sport (ACAFS) offre également une série de ressources (rapports, guides, webinaires et liens vers des sites web) pour aborder la question de l'homophobie dans le sport. Français et anglais.

[http://www.caaws-homophobiainsport.ca/f/apropos\\_dhomophobie.cfm](http://www.caaws-homophobiainsport.ca/f/apropos_dhomophobie.cfm)

## **Environnement de travail**

Note : Bien que conçus pour l'intervention en milieu de travail, ces guides peuvent offrir des informations et des pistes d'action pour créer des environnements inclusifs et accueillants pour les jeunes et les adultes LGBT qui étudient et travaillent dans les collèges et les universités.

### *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie de travail*

Guide conçu par la Commission des normes du travail et le ministère du Travail du Québec. 2014. Français.

[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/homophobie/Guide\\_homophobie.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/homophobie/Guide_homophobie.pdf)

### *Diversité sexuelle : pour un environnement professionnel accueillant*

Le présent guide offre des suggestions et des ressources pour les travailleur.euse.s des services sociaux et communautaires en exercice au Québec.

[http://acsmmontreal.qc.ca/wp-content/uploads/2010/04/Brochure\\_fr\\_LGBT26.pdf](http://acsmmontreal.qc.ca/wp-content/uploads/2010/04/Brochure_fr_LGBT26.pdf)

### *Ni plus ni moins : comme tout le monde! Document d'animation sur l'homophobie*

Outil d'animation conçu par la CSN pour contribuer à déconstruire les préjugés et lutter contre l'homophobie et la transphobie. 2013. Français et anglais.

[http://www.csn.qc.ca/c/document\\_library/get\\_file?uuid=504f943e-9adc-465f-8395-a64990093908&groupId=3203655](http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=504f943e-9adc-465f-8395-a64990093908&groupId=3203655)

### *Guide sur les droits des gais et lesbiennes*

Guide de sensibilisation de la FTQ sur les droits des gais et lesbiennes

<http://ftq.qc.ca/guide-sur-les-droits-des-gais-et-lesbiennes/>

### *Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux à l'égard de la transition sexuelle.*

Guide conçu par le Congrès du travail du Canada pour faciliter l'intégration des travailleuses et travailleurs trans en milieu de travail et aider les représentant.e.s syndicaux à défendre leurs droits. 2010. Français et anglais.

[http://www.cdnaids.ca/files.nsf/pages/travailleuses-et-travailleurs-en-transition/\\$file/Travailleuses%20et%20travailleurs%20en%20transition.pdf](http://www.cdnaids.ca/files.nsf/pages/travailleuses-et-travailleurs-en-transition/$file/Travailleuses%20et%20travailleurs%20en%20transition.pdf)



## Annexe 3

### Exemples de politiques et de codes de conduite

#### **Cégep de Lévis-Lauzon**

*Politique visant à contrer le harcèlement et la violence*

<http://cll.qc.ca/admin/wp-content/uploads/2012/05/1832-00-131.pdf>

*Programme de lutte contre l'homophobie*

<http://cll.qc.ca/admin/wp-content/uploads/2015/04/Programme-contre-lhomophobie.pdf>

#### **Cégep de Sherbrooke**

*Déclaration concernant l'inclusion des personnes des minorités sexuelles*

[http://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/stories/communic/publications/dec\\_homophobie12.pdf](http://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/stories/communic/publications/dec_homophobie12.pdf)

#### **Collège Dawson**

*Policy to stem violence, discrimination, harassment and the abuse of power*

[http://www.dawsoncollege.qc.ca/public/72b18975-8251-444e-8af8-224b7df11fb7/services/human\\_resources/sexualharassment.pdf](http://www.dawsoncollege.qc.ca/public/72b18975-8251-444e-8af8-224b7df11fb7/services/human_resources/sexualharassment.pdf)

*Code of conduct*

[http://www.dawsoncollege.qc.ca/public/72b18975-8251-444e-8af8-224b7df11fb7/our\\_communities/leadership/governance/code\\_of\\_conduct\\_2005.pdf](http://www.dawsoncollege.qc.ca/public/72b18975-8251-444e-8af8-224b7df11fb7/our_communities/leadership/governance/code_of_conduct_2005.pdf)

#### **Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu**

*Politique visant à contrer toute forme de violence ou de harcèlement*

[http://www.cstjean.qc.ca/public/65ea2bc4-166b-4136-a916-c2b8f639c6aa/le\\_cegep/le\\_cegep\\_en\\_bref/publications/politiques\\_et\\_reglements/politiques/politique\\_-\\_violence\\_et\\_harcelement.pdf](http://www.cstjean.qc.ca/public/65ea2bc4-166b-4136-a916-c2b8f639c6aa/le_cegep/le_cegep_en_bref/publications/politiques_et_reglements/politiques/politique_-_violence_et_harcelement.pdf)

#### **Université McGill**

*Rules of conduct*

[http://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/code\\_-\\_student\\_-\\_conduct-discipline-procedures\\_april\\_2013\\_final\\_revised\\_3.pdf](http://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/code_-_student_-_conduct-discipline-procedures_april_2013_final_revised_3.pdf)

## Bibliographie

- Agence de la santé publique du Canada (2010). *Questions & réponses : L'identité sexuelle à l'école*, Agence de la santé publique du Canada, Ottawa. Repéré à : [www.sieccan.org/pdf/phac\\_genderidentity\\_qa-french.pdf](http://www.sieccan.org/pdf/phac_genderidentity_qa-french.pdf)
- Agence de la santé publique du Canada (2010). *Questions & réponses : L'orientation sexuelle à l'école*, Agence de la santé publique du Canada, Ottawa, Repéré à : [www.sieccan.org/pdf/phac\\_orientation\\_qa-fr.pdf](http://www.sieccan.org/pdf/phac_orientation_qa-fr.pdf)
- Beemyn, G. (2012). The experiences and needs of transgender community college students, *Community College Journal of Research & Practice*, 36(7), 504-510.
- Burgess, A. (2005). Queering heterosexual spaces : Positive space campaigns disrupting campus heteronormativity, *Canadian Woman Studies*, 24(2/3), 27.
- Cénat, J. M., Blais, M., Hébert, M., Lavoie, F. et Guerrier, M. (2015). Correlates of bullying in Quebec high school students : The vulnerability of sexual-minority youth, *Journal of Affective Disorders*, 183, 315-321.
- Chamberland, L., Baril, A. et Duchesne, N. (2011). *La transphobie en milieu scolaire au Québec*. Rapport de recherche, Montréal, Université du Québec à Montréal. Repéré à : [chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/La\\_transphobie\\_en\\_milieu\\_scolaire\\_au\\_Quebec.pdf](http://chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/La_transphobie_en_milieu_scolaire_au_Quebec.pdf)
- Chamberland, L., Émond, G., Bernier, M., Richard, G., Petit, M.-P., Chevrier, M. et coll. (2011). *L'homophobie au collégial au Québec. Portrait de la situation, impacts et pistes de solution*. Rapport de recherche. Montréal, Université du Québec à Montréal. Repéré à : [chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/Lhomophobie\\_au\\_collégial\\_au\\_Quebec.pdf](http://chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/Lhomophobie_au_collégial_au_Quebec.pdf)
- Chamberland, L. et Lebreton, C. (2011). *La lutte contre l'homophobie en milieu scolaire. Rapport descriptif des guides d'intervention disponibles au Québec*, Montréal, Université du Québec à Montréal. Repéré à : [chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/La\\_lutte\\_contre\\_lhomophobie\\_en\\_milieu\\_scolaire.pdf](http://chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/La_lutte_contre_lhomophobie_en_milieu_scolaire.pdf)
- Chamberland, L., Richard, G. et Bernier, M. (2013). Les violences homophobes et les impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec, *Recherches & Éducatives*, 8, 99-114. Repéré à : [rechercheseducations.revues.org/1567](http://rechercheseducations.revues.org/1567)
- Chamberland, L. et Saewyc, E. (2011). Stigmatisation, vulnérabilité et résilience : la santé psychosociale des minorités sexuelles et de genre au Canada, *Canadian Journal of Community Mental Health/Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 30(2), 7-11.
- Chouinard, V. (2010). La prévention de l'homophobie et de l'hétérosexisme à l'école : exemple au collégial, *Service social*, 56(1), 43-53.
- Clarke, P. (2012). The case for Gay-Straight Alliances (GSAs) in Canada's public schools : An educational perspective, *Education Law Journal*, 21(2), 143-165.
- Crumpacker, L. et Vander Haegen, E. (1987). Pedagogy and prejudice: Strategies for confronting homophobia in the classroom, *Women's Studies Quarterly*, 15(3-4), 65-79.

- D'Augelli, A.R. (2006). Coming out, visibility, and creating change : Empowering lesbian, gay, and bisexual people in a rural university community, *American Journal of Community Psychology*, 37, 203-210.
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario*. Repéré à : [http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus\\_guide.shtml](http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus_guide.shtml)
- Dorais, M. (2014). *De la honte à la fierté. 250 jeunes de la diversité sexuelle se révèlent*. Montréal, VLB éditeur.
- Dorais, M. et Chamberland, L. (2013). L'homophobie et les tentatives de suicide et la résilience chez les jeunes LGBTQ. Numéro thématique. *Service social*, 59(1).
- Ellis, S. (2009). Diversity and inclusivity at university : A survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK higher education, *International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 57(6), 723-739.
- Fortin, M., Julien, D., Côté, S. et Bégin, J. (2009). Bisexualité et santé. Une comparaison entre hommes et femmes. Dans L. Chamberland, B. Frank et J. Ristock (dir.), *Diversité sexuelle et constructions de genre*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 299-332.
- Ministère de la justice (2009). *Politique québécoise de lutte contre l'homophobie*. Repéré à : [www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/rapports/pdf/homophobie.pdf](http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/rapports/pdf/homophobie.pdf).
- Ministère de la Justice (2011). *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie*. Repéré à : [www.justice.gouv.qc.ca/francais/ministere/dossiers/homophobie/plan\\_action\\_homo\\_FR.pdf](http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/ministere/dossiers/homophobie/plan_action_homo_FR.pdf).
- Iconis, R. (2010). Reducing homophobia within the college community, *Contemporary Issues in Education Research*, 3(5), 67-70.
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Palmer, N. A. et Boesen, M. J. (2014). *The 2013 National School Climate Survey : The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth in our Nation's Schools*, New York, Gay, Lesbian & Straight Education Network (GLSEN). Repéré à : [www.glsen.org/sites/default/files/2013%20National%20School%20Climate%20Survey%20Full%20Report\\_0.pdf](http://www.glsen.org/sites/default/files/2013%20National%20School%20Climate%20Survey%20Full%20Report_0.pdf)
- Lajeunesse, S.L. (2008). *L'épreuve de la masculinité. Sport, rituels et homophobie*, Béziers (France), Éditions H&O.
- Lance, L.M. (2002). Heterosexism and homophobia among college students, *College Student Journal*, 36(3), 410.
- Lebreton, C. (2014). *Rapports sociaux de sexe et sexualité dans le Québec contemporain : les trajectoires adolescentes lesbiennes*, (Thèse de doctorat en sociologie), Université du Québec à Montréal.
- Laprade, B. (2014). Queer in Québec : étude de la réception du mouvement queer dans les journaux québécois. *Cygne noir*, 2. Repéré à : [www.revuecygnoir.org/numero/article/queer-in-quebec](http://www.revuecygnoir.org/numero/article/queer-in-quebec).
- Lipka, S. (2011). For gay students, more room on campuses, *Chronicle of Higher Education*, 57(27), A1-A6.

- Manning, P. (2012). Relevance of campus climate for alcohol and other drug use among LGBTQ community college students : A statewide qualitative assessment. *Community College Journal of Research & Practice*, 36(7), 494-503.
- Médico, D. et Fortin, M. (2008). Bisexualité. Dans J. J. Lévy et A. Dupras (dir.). *Questions de sexualité au Québec*, Montréal, Éditions Liber, 32-38.
- Ottenritter, N. (2012). Crafting a caring and inclusive environment for LGBTQ community college students, faculty, and staff, *Community College Journal of Research & Practice*, 36(7), 531-538.
- Paillé, S. (2011). Les expériences des jeunes LGBT des communautés culturelles, qu'en savons-nous?, Communication présentée au colloque « Agir contre l'homophobie dans le réseau de l'éducation. Briser le silence, une responsabilité à partager », Montréal, UQAM, 14-15 avril.
- Petit, M.-P., Chamberland, L., Richard, G. et M. Chevrier (2011). Jeunes de minorités sexuelles victimes d'homophobie en milieu scolaire : quels facteurs de protection?, *Journal of Community Mental Health/Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 30(2), 13-29.
- Plan Q (2011). Pérennité des structures LGBTQ et femmes dans les cégeps. *Sexualités étudiantes*, 49-50. Repéré à : [www.fqpn.qc.ca/main/wp-content/uploads/2014/03/versionfinale-legere.pdf](http://www.fqpn.qc.ca/main/wp-content/uploads/2014/03/versionfinale-legere.pdf).
- Richard, G. et Chamberland, L. (2014). Violences homophobes, violences transphobes : Le double jeu du genre dans les violences en milieu scolaire. Dans M.-Y. Thomas, K. Espineira et A. Alessandrin (dir.) (75-92), *Tableau noir : les transidentités et l'école*, Cahiers de la transidentité, (4), Paris, L'Harmattan.
- Schrader, A.M. (2004). Queer perspectives on social responsibility in canadian schools and libraries : Analysis and resources, *School Libraries in Canada*, 24(4), 12-45.
- Sykes, H. (2004). Genderqueer : Transphobia and homophobia in Schools. *Orbit*, 34(1), 21.
- Taylor, C. (2011). We are not aliens, we're people, and we have rights : Canadian human rights discourse and high school climate for LGBTQ students, *Canadian Review of Sociology*, 48(3), 275-312.
- Tijerina Revilla, A. (2010). Making it safe to be queer: Student organizations as retention tools in higher education, *Black Women, Gender & Families*, 4(1), 37-61.
- Veltman, A. et G. Chaimowitz (2014), Soins et services de santé mentale à l'intention des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres et des queers. Énoncé de principes de l'Association des psychiatres du Canada, *Revue canadienne de psychiatrie*, 59(11), encart, 9p. Repéré à : [publications.cpa-apc.org/media.php?mid=1783](http://publications.cpa-apc.org/media.php?mid=1783)
- Viel, B. (2013). *Entraîner des athlètes gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres : besoins et craintes d'entraîneurs québécois*, (Mémoire en psychopédagogie), Université Laval. Repéré à : [www.theses.ulaval.ca/2013/30106.pdf](http://www.theses.ulaval.ca/2013/30106.pdf)
- Wells, K. (2012). Generation Queer, *ATA Magazine*, 92(3), 16-21.

