

# Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur

Ce dossier est une production du CAPRES (2020).

Rédaction : Amélie Descheneau-Guay

Coordination : Karine Vieux-Fort

Révision linguistique : Julie Lafrenière

Ont collaboré au comité d'idéation et/ou à la relecture de ce dossier : Line Chamberland (Université du Québec à Montréal), Julie-Christine Cotton (Université de Sherbrooke), France Landry (Université du Québec à Montréal), Séré Lévesque Beauchesne (Université de Sherbrooke), Brett Loughheed (Université de Winnipeg), Édith Quesnel-Bérubé (Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue), Geneviève Reed (Fédération des cégeps), Kathleen Slobodian (Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue) et Marie-Édith Vigneau (Fédération des cégeps).

Pour citer ce dossier :

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur*. Québec.

En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

Ce dossier du CAPRES est rendu disponible selon les termes de la [Licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage des Conditions Initiales à l'Identique 4.0 International](#).



# Table des matières

<b>Enjeu – Reconnaître la diversité sexuelle et de genre : une démarche à multiples niveaux .....</b>	<b>1</b>
<b>Notions clés – Diversité sexuelle et de genre, de quoi parle-t-on ?.....</b>	<b>20</b>
<b>Pratique inspirante – Cégep de l’Abitibi-Témiscamingue : la diversité sexuelle et de genre en région</b>	<b>26</b>
<b>Pratique inspirante – Université de Sherbrooke : une collaboration fructueuse pour la diversité sexuelle et de genre .....</b>	<b>30</b>
<b>Pratique inspirante – Two-Spirit Archives de l’Université de Winnipeg : rendre visibles les personnes bispirituelles.....</b>	<b>33</b>

### > ENJEU

## Reconnaître la diversité sexuelle et de genre : une démarche à multiples niveaux



### Pour citer ce dossier

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur*. En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

La population étudiante LGBTQ+<sup>1</sup> est très diversifiée (Chamberland et Puig, 2015), les expériences individuelles sur les plans de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle étant elles-mêmes très diverses (Pullen Sansfaçon et Bellot, 2016). Comme le montre l'enquête SAVIE-LGBTQ (en cours), la plus vaste enquête sur les communautés LGBTQ+ à ce jour au Québec, les membres vivent des réalités diverses : certaines personnes sont aussi racisées, en situation de handicap, parents, d'origine étrangère, etc. Les communautés LGBTQ+ ont néanmoins en commun de vivre différents obstacles pendant leur parcours scolaire, notamment de l'homophobie et de la transphobie (Chamberland et al., 2011). Les personnes trans et non-binaires<sup>2</sup> sont parmi les plus visées par les diverses formes de discrimination et de violence (*ibid.*), ce qui en fait une population à risque de décrocher (Grossman et D'Augelli, 2006).

Un nombre croissant de jeunes réalisent aujourd'hui leur processus d'affirmation de genre pendant leurs études postsecondaires (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018). Plusieurs des étudiant·e·s<sup>3</sup> ont commencé leur affirmation de genre entre les études secondaires et les études collégiales, ou pendant ces dernières (Chamberland et al., 2011). Ceux et celles qui vivent une transition sont susceptibles d'abandonner ou de reporter leurs études, le

---

<sup>1</sup> La terminologie du Conseil québécois LGBT est privilégiée dans ce dossier, soit le terme LGBTQ+ : lesbiennes, gais, bisexuels·les, trans, queer. Le + réfère à d'autres possibles : bispirituel, agenre, asexuel, *gender queer*, pansexuel, etc. Voir la fiche Notions clés du présent dossier.

<sup>2</sup> Sur l'orthographe de non-binaire, voir également la fiche Notions clés de ce dossier.

<sup>3</sup> En plus de la rédaction épiciène, l'utilisation des doublets abrégés est privilégiée dans ce dossier, conformément à l'article de l'Office québécois de la langue française sur les textes où l'espace est restreint. Par ailleurs, à la suite des recommandations du comité de relecture, le type de doublet abrégé privilégié est le point médian (l'étudiant·e, par exemple).



temps que leur apparence convienne à leur identité de genre (Cotton, Martin-Storey et Beauchesne Lévesque, 2019).

La diversité sexuelle (qui réfère à l'orientation sexuelle) et la diversité de genre (qui réfère à l'identité de genre)<sup>4</sup> sont donc des enjeux actuels importants dans les établissements d'enseignement supérieur, particulièrement en termes de persévérance et de réussite.

Selon une perspective inclusive (Chamberland et Puig, 2015), la reconnaissance de cette diversité doit se faire à plusieurs niveaux dans les établissements d'enseignement supérieur. Dans le présent dossier, la reconnaissance de la diversité sexuelle et de genre est examinée sur les plans :

1. institutionnel et administratif : prénom choisi (section 1.1), espaces non genrés (1.2.), groupes et associations étudiantes LGBTQ (1.3) et accessibilité du processus de plainte (1.4.);
2. pédagogique (dans la classe) : inclusion dans la classe (2.1.) et attitudes inclusives en classe (2.2.);
3. des services offerts aux étudiant·e·s : former les équipes professionnelles et d'intervention (3.1.) et mesures concrètes de sensibilisation (3.2.).

Avant d'examiner ces trois niveaux de reconnaissance de la diversité sexuelle et de genre, il convient de mettre en lumière les liens entre le sentiment d'appartenance au milieu, la détresse psychologique et la réussite des étudiant·e·s LGBTQ+.

## Sentiment d'appartenance et réussite

La reconnaissance est autant le levier par lequel l'individu existe, compose et recompose son identité, que la relation par laquelle il devient quelqu'un dans son rapport à l'Autre (Pullen Sansfaçon et Bellot, 2016). Être reconnu dans son identité de genre et son orientation sexuelle permet ainsi d'exister aux yeux des autres, de créer les conditions de réalisation de soi (*ibid.*), d'avoir une place parmi ses pair·e·s.

Être accepté·e et reconnu·e est d'autant plus important lorsqu'on connaît le lien entre le sentiment d'appartenance à un milieu d'études et la réussite : les étudiant·e·s qui ont un sentiment d'appartenance à leur milieu et qui participent à des activités étudiantes sont plus susceptibles de diplômé·e·r. Si la personne se

---

<sup>4</sup> Pour une représentation graphique de la diversité de genre et de l'identité sexuelle, voir la fiche Notions clés du dossier.



sent stigmatisée ou discriminée dans l'établissement, cette exclusion peut déboucher sur un abandon des études (Bonifield, 2019).

Le cégep ou l'université peut être un refuge pour l'étudiant-e qui connaît une reconnaissance variable de sa famille et/ou de sa communauté d'origine (Cotton, Martin-Storey, Beauchesne Lévesque, 2019). En effet, le manque de soutien familial fragilise la trajectoire de ces jeunes dans les établissements postsecondaires, à une période où le soutien parental (émotionnel, financier, etc.) offre une base de sécurité permettant d'affronter les difficultés inhérentes à la quête identitaire de genre (Villatte et al., 2017). La période des études collégiales et universitaires étant déjà une période importante de transitions (ordres d'enseignement, passage à l'âge adulte, etc.), elle devient plus difficile lorsqu'une personne LGBTQ+ n'a pas de soutien familial, peu de liens sociaux significatifs et se retrouve en détresse psychologique<sup>5</sup>.

Les jeunes trans et non-binaires sont les plus susceptibles de présenter des scores cliniques de détresse psychologique et de faible estime d'eux-mêmes que leurs pair-e-s cisgenres<sup>6</sup> (Raymond et al., 2015, Veale et al., 2015, Galantino et al., 2017), en particulier dans des environnements hostiles à leur présence (Pitcher et al., 2018). De manière générale, les jeunes LGBTQ+ sont également plus enclins que les personnes cis et hétérosexuelles (voir la fiche *Notions clés*) à manquer l'école en raison de l'exclusion provoquée par l'homophobie et la transphobie, et à connaître des difficultés scolaires (Taylor et al., 2010).

L'absentéisme, le faible sentiment de sécurité et d'appartenance à son milieu, les difficultés de concentration et de projection dans l'avenir influencent négativement la réussite et la persévérance (Chamberland et al., 2010).

## 1. Reconnaissance institutionnelle et administrative

Les mesures institutionnelles comme le changement de prénom, la mise en place de lieux non genrés, de locaux pour les groupes et associations LGBTQ+ ou d'un processus de plainte accessible ne sont pas de simples processus techniques : elles possèdent une fonction de reconnaissance de la diversité sexuelle et de genre, et peuvent consolider la réussite et la persévérance en enseignement supérieur.

---

<sup>5</sup> La « détresse psychologique » décrit un ensemble d'affects négatifs et persistants tels que l'anxiété, la perte d'espoir, l'état dépressif, l'épuisement, l'agitation et la dévalorisation de soi. La détresse psychologique est un des précurseurs des idéations suicidaires (Galantino et al., 2017). La détresse psychologique ressentie peut aussi être appelée « dysphorie de genre », soit la souffrance qu'une personne peut éprouver face au fait de s'identifier différemment du sexe qui lui a été assigné à la naissance (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

<sup>6</sup> Pour les définitions des termes, voir la fiche *Notions clés* du présent dossier.

C'est dans cette perspective inclusive que le Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire (Chamberland et Puig, 2015) propose l'adoption par les établissements d'enseignement supérieur d'une politique de non-discrimination à l'échelle institutionnelle, afin de rendre l'ensemble des mesures prises cohérentes entre elles.

### 1.1. Prénom choisi

Pour qu'une personne puisse s'inscrire à titre d'étudiant-e et participer pleinement à la vie collégiale ou universitaire, elle doit fournir ses documents d'identité, notamment son sexe assigné à la naissance et son prénom légal<sup>7</sup> (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019). Ces informations sont utilisées dans une multitude de contextes : carte étudiante (centre sportif, bibliothèque, rabais étudiants, etc.), bottin et courriel institutionnel, portail et environnement numérique d'apprentissage, service de placement (stages et emplois), ressources humaines, etc. (*ibid.*).

Favoriser l'utilisation du prénom choisi par l'étudiant-e ainsi que les pronoms qui correspondent à son auto-identification tout en respectant la confidentialité s'avère une stratégie simple afin de contribuer à son sentiment de bien-être dans son milieu d'études (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018).

Il n'est pas nécessaire que le prénom ou la mention du sexe ait été légalement modifié au registre de l'état civil du Québec ou changé au dossier administratif interne de la personne pour que soit respectée cette auto-identification (*ibid.*). Cette pratique est déjà implantée dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur au Québec. Une fois la demande acceptée, le prénom choisi devrait se modifier dans les différents systèmes informatiques de l'établissement (registrariat, portail, bottin, carte étudiante, adresse courriel, ressources humaines, etc.) pour assurer l'harmonisation des dossiers de l'établissement (Chamberland et Puig, 2015). Un-e étudiant-e devrait pouvoir interagir dans toutes les sphères de l'établissement d'enseignement avec la certitude que son identité de genre sera respectée (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

Lorsque les documents d'une personne trans ne correspondent pas à son identité de genre, cela l'oblige à révéler son statut trans (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019; Cotton, Michaud, Le Corff, Martin-

---

<sup>7</sup> Plus précisément, il est demandé de fournir sa mention de sexe, qui n'est pas nécessairement la même que celle qu'on a eu à la naissance, puisqu'il est possible de la changer et d'obtenir un nouveau certificat de naissance.



Storey et Beaugrand Lévesque, 2019). Parmi celles n'ayant pas fait modifier leurs documents, 40 % rapportent avoir vécu de l'intimidation (Grant et al., 2011).

L'étudiant-e justifiant fréquemment l'incongruence entre son identité de genre et ses informations au dossier peut se sentir inconfortable et ne pas demander d'aide ou de service afin de ne pas risquer d'être mégenré-e, c'est-à-dire qu'on l'interpelle intentionnellement ou non avec des pronoms et des accords de genre qui ne correspondent pas à son identité de genre (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

L'impossibilité de modifier son prénom peut créer un environnement où la personne ne se sent pas à l'aise d'utiliser un service ou de se rendre en classe, mettant en péril la réussite même de son cours (*ibid.*). De plus, le refus intentionnel ou persistant de respecter l'identité ou l'expression de genre du jeune LGBTQ+ peut être considéré comme une forme de harcèlement ou de discrimination pouvant entraîner des conséquences légales, en vertu de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018).

Enfin, il peut être pertinent d'interroger l'utilité d'indiquer la mention de sexe dans certains formulaires (*ibid.*). Si cela est nécessaire, une pratique respectueuse consiste à offrir des réponses inclusives (par exemple : homme, femme, non-binaire, autre, je préfère ne pas répondre). Lorsque le formulaire fait référence aux parents, il est judicieux de remplacer « père » et « mère » par les termes « parent 1 » et « parent 2 » (Chamberland et Puig, 2015).

## 1.2. Espaces non genrés

La mise en place d'espaces non genrés (ou mixtes) dans les établissements d'enseignement supérieur est une mesure importante dans une démarche d'inclusion des personnes LGBTQ+, particulièrement des étudiant-e-s trans et non-binaires (voir la fiche Notions clés). Cette mesure vise notamment à éviter que ces personnes soient victimes d'intimidation ou de discrimination, ou encore qu'elles soient mégenrées.

En effet, une femme trans ou non-binaire pourrait se faire expulser des toilettes ou des vestiaires par les autres femmes sur la base de son apparence. De même, si elle décide d'aller dans les toilettes ou dans les vestiaires pour hommes, elle pourrait vivre des situations d'intimidation (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

Par ailleurs, une personne trans ou non-binaire pourrait choisir d'utiliser une toilette ou un vestiaire genré qui correspond à son identité de genre, tout comme une personne cis (voir la fiche Notions clés) pourrait décider d'utiliser des installations non genrées. Le choix d'utiliser des toilettes et des vestiaires



neutres ou genrés devrait appartenir à la personne qui fréquente l'établissement.

L'utilisation d'espaces comme les toilettes et les vestiaires peut être une source de stress importante pour les personnes trans et non-binaires (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018). Certain-e-s évitent même de s'y rendre par crainte de s'exposer à du harcèlement ou à de la violence au moment de les utiliser<sup>8</sup>. La sécurité de ces personnes sur le campus devrait ainsi être une priorité des établissements d'enseignement supérieur (*ibid.*).

### 1.3. Groupes et associations étudiantes LGBTQ+

Les groupes de soutien à la diversité sexuelle, les comités de lutte contre l'homophobie et la transphobie et les associations étudiantes pour la diversité de genre ont des impacts positifs sur les étudiant-e-s, notamment sur le plan scolaire (meilleurs résultats académiques, aspirations scolaires et sentiments de sécurité et d'appartenance) et social (meilleures relations interpersonnelles, augmentation du niveau de confort) (Richard, Chamberland et Petit, 2013).

Parce qu'il témoigne d'abord d'un intérêt et d'une préoccupation pour le bien-être de la communauté étudiante, l'appui institutionnel des groupes et des associations LGBTQ+ améliore les expériences scolaires des jeunes, membres actifs de ces groupes ou non (*ibid.*).

Le sentiment d'appartenance apparaîtrait dès la première année universitaire chez les étudiant-e-s LGBTQ+ (Vaccaro et Newman, 2017). Les interactions sociales significatives dans des groupes et avec des ami-e-s auraient une influence particulièrement importante (*ibid.*). Des liens sociaux forts ont un impact positif sur le bien-être, l'intégration harmonieuse de l'identité de genre et la santé mentale des jeunes LGBTQ+ (Galantino et al., 2017; Hill et al., 2020).

De manière générale, les jeunes LGBTQ+ apprécient l'environnement du collégial, perçu comme un milieu moins hostile que l'école secondaire (Chamberland et al., 2011). La diversité sexuelle et de genre y serait plus visible, que ce soit à travers la présence d'une association LGBTQ+ ou d'un groupe de soutien, la tenue d'activités sur ce thème, etc. (Chouinard, 2010). Parmi les facteurs qui facilitent leur résilience et

---

<sup>8</sup> Les personnes non hétérosexuelles, les personnes en questionnement sur leur orientation sexuelle et les personnes trans ont davantage rapporté (49 %) des événements de violences sexuelles vécues en milieu universitaire depuis leur arrivée à l'université que les personnes cis hétérosexuelles (35 %) (Bergeron et al., 2016).



les aident à poursuivre leur parcours scolaire, les jeunes LGBTQ+ identifient la présence d'un groupe de soutien qui offre un lieu sécuritaire et un espace de socialisation avec les pair-e-s (Petit et al., 2011). La création d'un environnement collégial ou universitaire accueillant et sécurisant nécessite donc la mise en place de mesures de prévention de l'homophobie et de la transphobie, mais également la reconnaissance et la valorisation de la diversité sexuelle et de genre (Chamberland et Puig, 2015).

Afin de bénéficier des impacts positifs des groupes et associations étudiantes, le Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire (Chamberland et Puig, 2015) suggère notamment aux établissements d'enseignement supérieur de soutenir l'organisation d'activités sociales pour les étudiant-e-s par les associations et groupes LGBTQ+, d'encourager l'aide mutuelle et la discussion par les pair-e-s et de mettre en place un système de mentorat entre les étudiant-e-s LGBTQ+ (*ibid.*).

#### 1.4. Accessibilité du processus de plainte

Parce que la transphobie et l'homophobie ont des impacts majeurs sur l'exclusion des jeunes LGBTQ+ de leur milieu d'études, et par conséquent sur leur persévérance et leur réussite scolaires, les établissements d'enseignement supérieur devraient être proactifs dans le traitement des plaintes (Chamberland et al., 2011), notamment en :

- adoptant des politiques et des règlements antidiscriminatoires basés sur l'expression et l'identité de genre ainsi que sur l'orientation sexuelle;
- mettant en place une procédure officielle pour déposer une plainte concernant des attitudes ou des actes transphobes ou homophobes;
- rendant cette procédure publique et facile à entreprendre pour les victimes de tels préjudices;
- ne responsabilisant pas les jeunes victimes des situations vécues (*ibid.*).

Les jeunes LGBTQ+ affirment que les politiques, y compris les politiques visant la non-discrimination, remplissent des fonctions symboliques importantes pour leur persévérance scolaire (Pitcher et al., 2018).

## 2. Reconnaissance pédagogique (en classe)

Bien que les jeunes LGBTQ+ soient plus à risque que leurs collègues cis et hétérosexuels-les de subir de l'intimidation et des agressions physiques en milieu scolaire (Taylor, 2010; Martin-Storey et al., 2018), ceux et celles qui développent des liens solides à l'école – notamment en classe – sont plus susceptibles d'avoir une bonne santé mentale (Veale et al., 2015).



Les demandes d'aide des jeunes LGBTQ+ sont d'abord adressées au personnel enseignant (62 %) et ensuite aux conseillers·ères pédagogiques et/ou en santé mentale (57 %) (*ibid.*). Ceux et celles qui bénéficient du soutien d'un·e adulte en dehors de leur famille sont plus susceptibles d'avoir une bonne santé mentale et beaucoup moins susceptibles de penser au suicide (*ibid.*) Ces résultats de Veale et al. (2015) montrent l'importance pour le corps enseignant d'être sensibilisé aux réalités vécues par les jeunes LGBTQ+, afin de les soutenir adéquatement si une demande d'aide leur est adressée.

### 2.1. L'inclusion dans la classe

La question de l'inclusion pose celle de la représentation des personnes LGBTQ+ dans le curriculum (Richard, Chamberland et Petit, 2013). L'analyse des programmes scolaires de différents niveaux offre des constats similaires : évocations rares de la diversité sexuelle, mentions limitées à des contextes réducteurs ou prégnance de prémisses hétérosexistes (*ibid.*). Les jeunes LGBTQ+ ont peu de modèles auxquels s'identifier (Villatte et al., 2017).

Dans une démarche d'éducation inclusive, Dei et al. (2000) proposent des initiatives pour le corps enseignant :

- diversifier la représentation visuelle, dans des images et des affiches, par exemple;
- diversifier la représentation dans les connaissances, en référant aux contributions et à l'histoire des LGBTQ+ dans les ressources et les enseignements.

En plus de référer à des modèles LGBTQ+ dans son enseignement ou dans ses études de cas, un·e enseignant·e peut devenir un·e allié·e LGBTQ+ en établissant un ensemble de règles de conduite en classe. Ces règles peuvent inclure la tolérance zéro de propos homophobes ou transphobes, le respect du prénom choisi et des pronoms par les collègues de classe ou encore l'intervention lors de micro-agressions (voir la fiche Notions clés) (Richard, Chamberland et Petit, 2013).

Le rôle des enseignant·e·s en tant qu'agent·e·s d'intervention contre l'homophobie et la transphobie est important, principalement en ce qui a trait aux manifestations d'intolérance en classe. La diversité de genre ne fait pas toujours l'objet d'enseignements à proprement parler, mais peut être abordée par un·e enseignant·e dans un contexte scolaire (*ibid.*).

Dans un rapport sur la transphobie en milieu scolaire, Chamberland et al. (2011) recommandent, entre autres, au personnel des établissements d'enseignement collégial de favoriser un climat d'ouverture et de respect. Le fait d'instaurer dans l'établissement un tel climat à l'égard de la diversité de genre incite



les jeunes LGBTQ+ à se confier au personnel, à prendre conscience de leur identité ou à l'exprimer, en plus de sensibiliser l'ensemble des jeunes à l'importance du respect des différences (*ibid.*).

Plus précisément, Chamberland et al. (2011) recommandent :

- de discuter de diversité sexuelle et de pluralité des genres en classe, et de questionner les normes relatives aux genres et aux orientations sexuelles;
- de favoriser le développement d'un sens critique chez les jeunes sur ces sujets;
- de placer des affiches d'organismes LGBTQ+ afin de démontrer l'ouverture à la diversité sexuelle;
- de montrer des signes d'ouverture, de même qu'une certaine disponibilité, lorsque des jeunes parlent de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle;
- d'indiquer dans l'agenda ou les autres documents remis aux étudiant-e-s les politiques et les sanctions à l'égard d'attitudes ou d'actes transphobes ou homophobes;
- de respecter les jeunes trans et non-binaires en utilisant le prénom choisi et les pronoms adaptés.

Dans son guide pour les établissements d'enseignement Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et envers les jeunes non binaires, la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2018) recommande l'adoption d'aménagements pour répondre aux besoins des jeunes qui ont des suivis médicaux fréquents (comme ceux et celles ayant une maladie chronique ou grave, une grossesse, etc.). Ces assouplissements peuvent prendre la forme de mesures liées à l'assiduité ou de mesures d'aide adaptatives (jumelage, aide individualisée, travaux compensatoires, etc.) afin que la personne LGBTQ+ ne soit pas pénalisée d'un point de vue pédagogique (*ibid.*).

## 2.2. Attitudes inclusives en classe

Les enseignant-e-s jouent un rôle important dans le parcours universitaire des jeunes LGBTQ+, sur leur sentiment de sécurité, leur épanouissement et leur réussite (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019). Le « mégenrage », parfois non intentionnel, devrait être l'objet d'une vigilance particulière en classe et dans les environnements numériques d'apprentissage (ENA).

Mégenrer consiste à utiliser les mauvais pronoms et accords de genre en parlant d'une personne ou en s'adressant à elle (voir la fiche Notions clés du présent dossier). Qu'un établissement d'enseignement offre ou non aux étudiant-e-s la possibilité de se prévaloir d'un prénom choisi, la responsabilité



enseignante est de s'assurer que toutes les personnes inscrites au cours puissent participer pleinement aux échanges en classe (*ibid.*).

Le personnel enseignant n'a pas le pouvoir de changer le prénom d'une personne dans l'ENA, mais il peut lui simplifier la vie. À titre d'illustration, si une personne ne souhaite pas utiliser la messagerie de l'ENA car son prénom de naissance y figure, une solution adéquate peut être d'utiliser une boîte de courriels personnelle. L'enseignant-e devrait également éviter de diffuser dans l'ENA la liste des personnes inscrites à son cours afin de minimiser le risque de dévoiler le prénom légal d'un-e étudiant-e<sup>9</sup>.

La discrétion est de mise lors des vérifications de la carte étudiante pour les examens ou la consultation de travaux, qui peuvent contribuer à isoler une personne et accentuer son exclusion sociale.

Lors des travaux d'équipe ou individuels, ou encore des examens, un-e enseignant-e devrait privilégier l'utilisation des numéros d'identification étudiante (matricule) plutôt que les prénoms et noms. Il s'agit d'une pratique simple qui permet de diminuer le stress et l'anxiété d'une personne trans et non-binaire (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

Les enseignant-es devraient porter une attention particulière à la mise à jour de leurs listes d'étudiant-es afin qu'elles correspondent aux démarches faites par une personne ayant demandé l'usage d'un prénom choisi. Encore une fois, même si l'enseignant-e connaît le prénom légal d'une personne trans, la confidentialité demeure importante.

Enfin, si le mauvais prénom ou pronom sont utilisés, il est recommandé de simplement s'excuser, de se reprendre et de changer de sujet. Insister sur l'erreur pourrait avoir l'effet contraire recherché et augmenter l'anxiété de l'étudiant-e.

Se sentir bien dans une classe a un impact sur la capacité à assimiler la matière enseignée (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019). Un-e enseignant-e a la responsabilité d'instaurer un climat de respect, autant en proscrivant les actes ou paroles d'homophobie ou de transphobie, mais aussi en respectant le moment et la manière dont la personne souhaite (ou non) dévoiler son identité de genre ou son parcours trans.

---

<sup>9</sup> Idéalement, la meilleure pratique serait de changer le prénom dans toutes les listes qui identifient la personne. Or, cela peut s'avérer complexe, notamment avec les étudiant-e-s internationaux qui n'ont pas changé leur prénom légalement.



### 3. Reconnaissance dans les services offerts à la population étudiante

Plusieurs associations professionnelles (l'Association canadienne des travailleurs sociaux, l'Association canadienne des écoles de travail social, l'American Psychological Association) ont pris position en faveur d'un soutien des jeunes LGBTQ+ dans l'affirmation de leur identité (Pullen Sansfaçon et Bellot, 2016).

L'American Psychological Association souligne que les interventions qui soutiennent une démarche affirmative de l'identité de genre des jeunes permettent d'améliorer leur santé, leur sentiment de bien-être et leur qualité de vie en général (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018).

Bien informer et sensibiliser les équipes professionnelles et d'intervention dans les établissements d'enseignement supérieur est donc d'une grande importance, afin que la population étudiante LGBTQ+ soit accompagnée de manière adéquate pour relever les nombreux défis qu'elle rencontre.

#### 3.1. Former les équipes professionnelles et d'intervention

Les formations en ligne et en présence qui portent sur l'identité de genre, l'homophobie et la transphobie se développent de plus en plus (voir entre autres Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio (2019), l'Institut pour la santé des minorités sexuelles, les GRIS du Québec, l'Institut national de la santé publique du Québec) constituent une avenue de formation intéressante pour familiariser les professionnels-les et intervenant-e-s avec la diversité sexuelle et de genre.

La formation en ligne Trans-diversité élaborée par Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio (2019) fait état des meilleures pratiques à adopter pour soutenir une personne trans ou non-binaire. On y aborde notamment les différentes manières de l'accueillir dans le dévoilement de son identité (*coming out*) et les bonnes façons d'accompagner cette personne en respectant son autonomie individuelle.

Le respect de l'intimité constitue une attitude à adopter pour les professionnels-les et intervenant-e-s qui ne sont pas des proches de la personne. Il peut être exigeant pour une personne de se faire questionner quotidiennement sur son intimité (la transition, l'hormonothérapie, les changements physiques, etc.). Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio (2019) suggèrent en ce sens de se demander, lors de la prestation d'un service, d'un rendez-vous individuel ou d'une rencontre fortuite si la question (par exemple, « est-ce que ta transition va bien? ») vise à satisfaire une curiosité ou si elle est nécessaire pour offrir un service.



Tout comme en classe (voir section 2.2), le respect de la confidentialité est crucial. À moins d’avoir l’accord de la personne, le dévoilement de son identité de genre, de son parcours trans ou de son orientation sexuelle lui appartient et ne doit pas être mentionné à des collègues sans son contentement.

Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio (2019) suggèrent également de ne pas contredire l’identité de genre ou le parcours de la personne, en tentant par exemple de réinterroger sa démarche ou son choix. Comme mentionné précédemment, une diversité de parcours existe (Table nationale de lutte contre l’homophobie et la transphobie des réseaux de l’éducation, 2018) et chaque personne décide d’aborder son processus identitaire à sa façon : certaines personnes opteront pour des interventions chirurgicales et d’autres non, certaines souhaiteront poursuivre leurs études ou occuper un emploi seulement après avoir effectué certaines démarches (des changements légaux, physiques, etc.) qui les protègent contre certaines formes de discrimination (Cotton, Martin-Storey et Beauchesne Lévesque, 2019).

Être à l’écoute est donc l’attitude la plus respectueuse à adopter, peu importe l’état du processus identitaire et la manière dont cette démarche est exprimée. À cet égard, Chamberland et Puig (2015) recommandent de favoriser l’accès à des conseillers-ères faisant preuve de compétence, d’attention, de sensibilité à la diversité et de disponibilité.

Un état de vigilance par rapport aux préjugés – parfois inconscients – est à maintenir, en particulier envers les personnes non-binaires.

En effet, la réalité de la non-binarité n’est pas forcément connue : si plusieurs professionnels-les et intervenant-e-s sont sensibilisés aux impacts de l’homophobie et de la transphobie, il peut être plus complexe de s’imaginer qu’un « être humain ne soit pas exclusivement un homme ou une femme » (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

### 3.2. Mesures concrètes de sensibilisation

Selon la Table nationale de lutte contre l’homophobie et la transphobie des réseaux de l’éducation (2018), chaque établissement d’enseignement devrait offrir des activités de sensibilisation et de formation au sujet des réalités des jeunes LGBTQ+ à l’ensemble de son personnel (direction, cadres, personnel enseignant, professionnel et de soutien).

Chamberland et al. (2011) recommandent au personnel des établissements d’enseignement, dont ceux du réseau collégial, de recevoir une formation par des organismes communautaires qui travaillent auprès



des personnes LGBTQ+ et de rendre visibles de la documentation, des dépliants et des vidéos sur les réalités des jeunes LGBTQ+, accessible à la fois pour le personnel et la population étudiante. Une coordination des affaires LGBTQ+ dans l'établissement devrait être mise en place, afin de donner des mandats spécifiques pour soutenir les jeunes LGBTQ+ (Chamberland et Puig, 2015).

Un comité pour le respect de la diversité sexuelle et de genre regroupant jeunes LGBTQ+ et allié-e-s pourrait constituer un lieu d'échange privilégié sur les questions de genre, d'orientation sexuelle, de discrimination et d'inclusion. En plus de constituer un relais pour ceux et celles ayant besoin de soutien et de ressources, un tel comité peut se mobiliser pour mettre sur pied des activités et des projets pour les communautés. Cette initiative permet aussi de montrer clairement que l'établissement est un endroit ouvert où il est possible de parler de la diversité sexuelle et de genre (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018).

Ces différentes activités, sous forme de formation des équipes professionnelles et intervenantes, du personnel enseignant et de soutien, de semaines thématiques, d'ateliers pour la population étudiante ou encore de campagnes de sensibilisation s'inscrivent dans la volonté exprimée dans le Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022. Pour un Québec riche de sa diversité (ministère de la Justice, 2017).

Le gouvernement s'y engage à :

« [...] promouvoir la reconnaissance et l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre dans les réseaux de l'enseignement supérieur et dans la société. Les établissements d'enseignement collégial et universitaire seront soutenus financièrement pour la tenue d'activités ou la réalisation de projets contribuant à la reconnaissance et à l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre, comme des activités de sensibilisation ou de formation, des colloques ou des activités socioculturelles » (ministère de la Justice, 2017, p.18).


Afin de mettre en place des activités et des projets qui rendent compte des réalités vécues par les jeunes LGBTQ+, la collaboration et la co-construction avec les associations étudiantes et les groupes locaux communautaires sont essentielles (voir la *Pratique inspirante* du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue du présent dossier).

\*\*\*

L'ensemble des acteurs du milieu de l'enseignement supérieur ont un rôle à jouer pour mieux favoriser la reconnaissance et l'inclusion des jeunes LGBTQ+ dans les établissements d'enseignement.







Des interactions respectueuses, bienveillantes et inclusives permettent de faire une différence dans l'inclusion et le sentiment de sécurité des personnes LGBTQ+, ce qui favorise leur bien-être et leur réussite (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

Les équipes enseignantes, professionnelles, gestionnaires et la communauté étudiante doivent faire preuve de vigilance et de respect, que ce soit en classe, au centre sportif, dans les toilettes ou à travers les services offerts aux étudiant·e·s, et elles peuvent également faire preuve de leadership en diversité sexuelle et de genre. Le présent dossier présente des pratiques inspirantes en matière de reconnaissance et d'inclusion des jeunes LGBTQ+.



**Pour consulter le dossier complet**

sur la thématique de la diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur :

<http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>



***Pour citer ce dossier***

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement*

*supérieur*. En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>





*Pour aller plus loin*

## Sites web et outils

[Banque de questions sur la diversité sexuelle et de genre -AlterHéros](#)

[Chaire de recherche sur l'homophobie – UQAM](#)

[Conseil québécois LGBT](#)

[Éducaloi - Droits des personnes LGBTQ+](#)

[GRIS Québec | GRIS Montréal | GRIS Chaudière-Appalaches | GRIS Estrie | GRIS Mauricie-Centre-du-Québec](#)

[Guide de ressources LGBT](#)

[Guide de transition légale – Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke](#)

[Institut pour la santé des minorités sexuelles](#)

[Interligne – Plateforme de soutien Alix](#)

[Lexique sur la diversité sexuelle et de genre – TERMIUM Plus  
Gouvernement du Canada](#)

[Enquête SAVIE LGBTQ - Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des  
personnes LGBTQ](#)

[Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des  
réseaux de l'éducation](#)

## Articles, guides et rapports

American College Health Association (2019). [American College Health Association-National College Health Assessment II: Undergraduate Student Reference Group Data Report](#), Silver Spring, Maryland.



- Bastien Charlebois, J. (2011). Au-delà de la phobie de l'homo : quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité. *Reflets*, 17 (1), 112–149.
- Bergeron M., Hébert M., Ricci S., Goyer M.F., Duhamel N., Kurtzman L., Auclair I., Clennet-Sirois L., Daigneault I., Damant D., Demers S., Dion J., Lavoie F., Paquette G. et Parent S. (2016). Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : rapport de recherche de l'enquête ESSIMU. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Blais, M., Philibert, M., Bergeron, F.-A. et Hébert, M. (2018). Les expériences de victimisation des jeunes à travers le prisme de l'intersectionnalité. *Service social*, 64 (1), 1–14.
- Bonifield, S. (n.d.). Best Practices, Measuring Impact, and Future Success in Sexuality and Gender Diversity at KU. Office of Multicultural Affairs, University of Kansas.
- Chamberland, L., Émond, G., Julien, D., Otis, J., Ryan, B. (2011). La transphobie en milieu scolaire au Québec, Rapport de recherche, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Chamberland, L., Émond, G., Julien, D., Otis, J. (2010). L'impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaires, Rapport de recherche, FRSCQ.
- Chamberland, L. et Puig, A. (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, UQAM.
- Chouinard, V. (2010). La prévention de l'homophobie et de l'hétérosexisme à l'école : exemple au collégial, *Service social*, 56(1), 43-53.
- Côté, I., Charlebois, J. B. et Bouchard, G. (2016). De l'intervention à l'action : nouvelles avenues d'inclusion des communautés LGBTQI. *Nouvelles pratiques sociales*, 28 (1), 20–33.
- Comité trans et non-binaire SÉTUE UQAM (2018). Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université.
- Cotton J.C., Martin-Storey A, Beauchesne Lévesque S. (2019). Un petit pas dans une université, un grand pas pour l'humanité. *Affaires universitaires*, 11 décembre.
- Cotton, J.C., Michaud, A., Le Corff, Y., Martin-Storey, A. et Beauchesne



- Lévesque, S. (2019). Les soins et services offerts aux personnes trans, non-binaires ou en questionnement identitaire de genre de l'Estrie : états quantitatif et qualitatif de la situation. Rencontre biannuelle du Comité de concertation pour la santé trans en Estrie. Sherbrooke, 22 novembre.
- Dei, G.J., James, I.M., Karumanchery, L.L., James-Wilson, S. & Zine, S. (2000). *Removing the Margins: The Challenges and Possibilities of Inclusive Schooling*. Toronto, Ontario : Canadian Scholars' Press.
- Dubuc, D. (2017). Les mots de la diversité liés au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle. Comité orientations et identités sexuelles de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec, CSN.
- Ducharme, J. (2019). Les violences sexuelles vécues par les personnes LGBTQ — Que sait-on ? Fiche synthèse. Montréal : Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal.
- Galantino, G., Blais, M., Hébert, M., et Lavoie, F. (2017). Un portrait de l'environnement social et de l'adaptation psychosociale des jeunes québécois.e.s trans ou en questionnement de leur identité de genre. Rapport de recherche. Montréal, UQAM.
- Grant J. M., Mottet L. A., Tanis J., Harrison J., Herman J. L. & Keisling M. (2011). Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.
- Grossman, A.H. et A.R. D'Augelli (2006). Transgender Youth: Invisible and Vulnerable, *Journal of Homosexuality*, 51 (1), 111-128.
- Hill, R. L., Nguyen D.J., Kilgo, C.A., Lange, A.C., Shea, H.D., Renn, K.A., Woodford, M.R. (2020). How LGBTQ+ Students Thrive in College. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, April.
- Khan, F., C. J. Rowe et R. Bidgood (2019). Le courage d'agir : élaborer un cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada, Toronto (Ontario), Possibility Seeds.
- Legg, K., Cofino, A., & Sanlo, R. (2020). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender College Students: Revisiting Retention. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 21(4), 417–430.



Martin-Storey, A., Paquette, G., Bergeron, M., Dion, J., Daigneault, I., Hébert, M., Ricci, S. (2018). Sexual Violence on Campus: Differences Across Gender and Sexual Minority Status. *Journal of Adolescent Health, 62*(6), 701-707.

Ministère de la Justice (2017). Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022. Pour un Québec riche de sa diversité. Québec.

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (n.d.). Pratiques anti-oppressives auprès des jeunes trans. Page consultée le 1<sup>er</sup> juin 2020.

Pitcher, E. N., Camacho, T. P., Renn, K. A., & Woodford, M. R. (2018). Affirming policies, programs, and supportive services: Using an organizational perspective to understand LGBTQ+ college student success. *Journal of Diversity in Higher Education, 11*(2), 117–132.

Pullen Sansfaçon, A. Duclos, C., Hélio. (2019). Trans•diversité : comprendre et respecter la transdiversité grâce à l'éducation. EDUlib. Université de Montréal.

Pullen Sansfaçon, A. et Bellot, C. (2016). L'éthique de la reconnaissance comme posture d'intervention pour travailler avec les jeunes trans. *Nouvelles pratiques sociales, 28*(2), 38–53.

Raymond, G., Blais, M., Bergeron, F.-A. et Hébert, M. (2015). Les expériences de victimisation, la santé mentale et le bien-être de jeunes trans au Québec. *Santé mentale au Québec, 40*(3), 77–92.

Renn, K. (2017). LGBTQ Students on Campus: Issues and Opportunities for Higher Education Leaders. Serie Beyond the Margins: Meeting the Needs of Underserved Students. *Higher Education Today*, American Council on Education.

Richard, G. (2015). Pourquoi les enjeux LGBT importent dans le domaine de l'éducation, Conférence d'ouverture LGBT Caucus, 7e Congrès d'Education. Ottawa, Canada, 19 juillet.

Richard, G., Chamberland, L. et Petit, M.-P. (2013). L'inclusion de la diversité sexuelle à l'école: les enjeux pour les élèves lesbiennes, gays, bisexuels et en questionnement. *Canadian Journal of Education 36*(1), 375-404.



Rodriguez Alarcón, J.S. (2015). Beyond discrimination: a reading from the social model of disability to the mental health conditions of LGBTQ people. Thèse déposée à la Faculté de droit, Université McGill.

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation – (2018). Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et envers les jeunes non binaires. Guide pour les établissements d'enseignement. Montréal.

Taylor, C., T. Peter, T.L. McMinn, K. Schachter, S. Beldom, A. Ferry, Z. Gross & S. Paquin (2010). Every class in every school: The First National Climate Survey on Homophobia in Canadian Schools: Final report. Toronto, ON, Egale Canada.

Tompkins, J., Kearns, L.-L. & Mitton-Kükner, J. (2017). Teacher Candidates as LGBTQ and Social Justice Advocates through Curricular Action. *McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 52(3), 677–697.

Vaccaro, A. et Newman, B. (2017). A Sense of Belonging Through the Eyes of First-Year LGBPQ Students. *Journal of Student Affairs Research and Practice* 54 (2), 137-149.

Veale J., Saewyc E., Frohard-Dourlent H., Dobson S., Clark B. et le groupe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans (2015). Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans. Vancouver, Université de la Colombie-Britannique.

Villatte, A., J. Marcotte, A. Aimé et D. Marcotte (2017). Construction identitaire, intimidation homophobe et soutien familial perçu d'adultes émergents lesbiennes, gais, bisexuelles ou bisexuels au Québec. *Revue Jeunes et Société*, 2 (2), 116-140.

Wilson, Jo D. (2020). They're Crying in the All-Gender Bathroom: Navigating Belonging in Higher Education While First Generation and Nonbinary, *The Vermont Connection*, vol. 41, article 17.



### > NOTIONS CLÉS



*Pour citer ce dossier*

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement*

*supérieur*. En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

### Diversité sexuelle et de genre, de quoi parle-t-on ?

Afin d'illustrer la diversité sexuelle et de genre, l'organisme AlterHéros reprend la licorne du genre dessinée par Landyn Pan pour l'organisme américain Trans Student Educationnal Ressources. La licorne présente quatre concepts qui s'inscrivent dans des continuums dépassant la logique binaire (identité de genre, expression/présentation du genre, attirance sexuelle et attirance sentimentale/émotionnelle) :

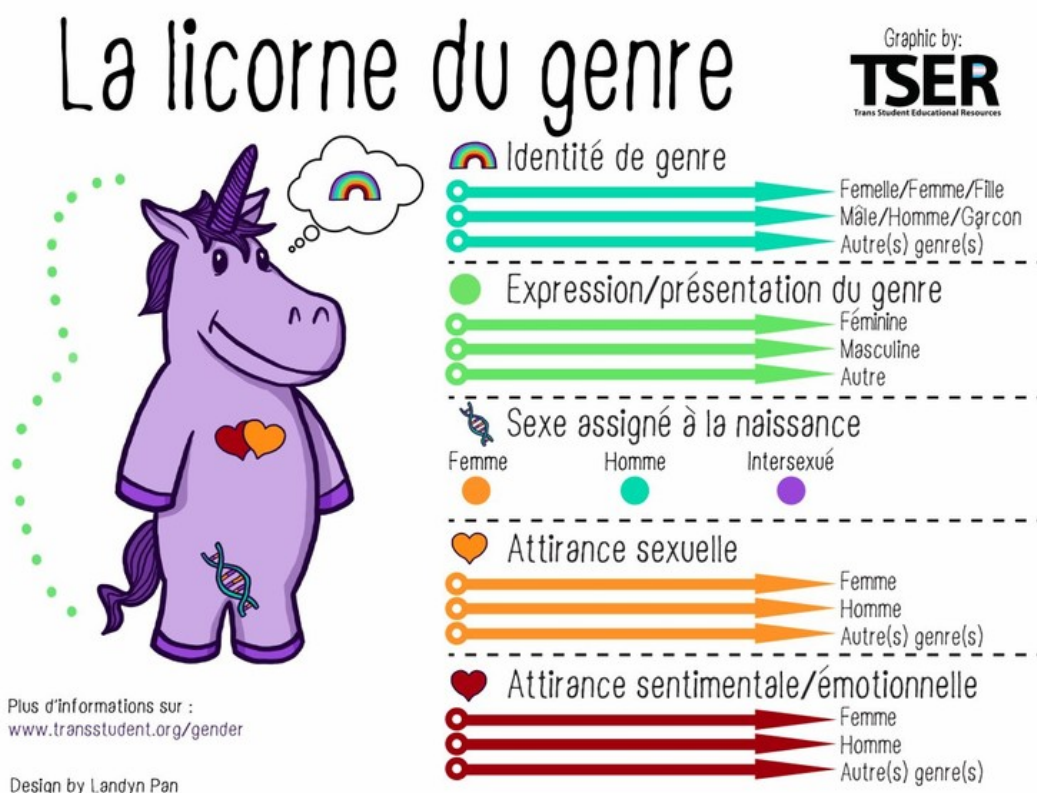


Image : @Landy Pan pour Trans Educationnal Ressources, repris par AlterHéros



Ce personnage et ses quatre concepts basés sur des continuums permettent de prendre en compte la multitude de façons d'être une femme, un homme, un mélange des deux ou un autre genre : neutre, genderqueer, agendre, bigendre, etc., ainsi que les multiples attirances possibles sexuelle et/ou amoureuse. Ces axes sont indépendants les uns des autres, et toutes les combinaisons sont possibles, d'où la notion de « diversité » : une femme trans lesbienne ou encore une personne non-binaire attirée par les hommes dans sa vie sexuelle.

Dans cette même perspective, ce court lexique<sup>1</sup> ne vise pas à statuer sur la terminologie précise, mais plutôt à brosser un portrait des diverses réalités (*ibid.*) afin d'aider les équipes professionnelles, enseignantes et gestionnaires des établissements d'enseignement supérieur à mieux soutenir la persévérance et la réussite des étudiant·e·s.

\*\*\*

**Asexuel·le** : Personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018).

**Bisexual·le** : Personne qui ressent de l'attirance pour des personnes de deux genres ou plus.

**Bispirituel·le** : Dans certaines communautés autochtones, une personne au sein de laquelle coexistent des esprits masculin et féminin. En raison de cette dualité (c'est-à-dire l'esprit masculin et l'esprit féminin), les personnes bispirituelles sont considérées comme ayant un don (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018). Chaque communauté autochtone a sa propre définition de la bispiritualité, notamment en ce qui a trait à la dimension spirituelle. La bispiritualité ne peut être réduite aux seules dimensions que sont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre (Dubuc, 2017).

**Cisgenre (cis)** : Personne cisgenre (cis) qui s'identifie au sexe qui lui a été assigné à la naissance (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019). Son identité de genre correspond à l'expression de son genre (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018). La

---

<sup>1</sup> La liste des définitions (par ordre alphabétique) n'est pas exhaustive. Certains termes répertoriés sont relativement nouveaux, mais les réalités qu'ils décrivent ne le sont pas; à titre d'illustration, la pansexualité ou encore les personnes non-binaires ont toujours existé, mais des mots permettent maintenant de désigner leurs réalités (Dubuc, 2017).





**cisnormativité** est la croyance qu'être cisgenre est la norme valide et que la binarité des sexes (homme, femme) doit servir de référence pour la détermination de ce qui est normal (valide) ou non (Dubuc, 2017).

**Expression de genre** : Il s'agit de l'apparence de ce que notre société qualifie de féminin ou de masculin (vêtements, coiffure, maquillage, langage corporel, etc.) sans égard au genre de la personne. Les deux pôles de cet axe correspondent aux représentations stéréotypées du féminin et du masculin telles que les véhiculent nos sociétés. Entre ces deux pôles, on retrouve toutes les possibilités de l'expression de genre. L'expression de genre n'est pas nécessairement la manifestation de l'identité de genre de la personne et peut varier chez une même personne (*ibid.*).

Il n'y a pas de lien direct entre l'identité de genre d'une personne et son expression de genre; par exemple, une personne qui possède une identité de genre féminine est une femme même si elle a une expression de genre correspondant aux stéréotypes masculins (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

**Fluidité de genre** : Être fluide dans le genre veut dire avoir une identité de genre qui change dans le temps, que ce soit en fonction de caractéristiques identifiables (humeur, temps qu'il fait, relations interpersonnelles, etc.) ou non.

**Hétéronormatif/vité** : Présomption que l'hétérosexualité est la norme valide, et que les relations hétérosexuelles sont la référence pour la détermination de ce qui est normal (valide) ou non (Dubuc, 2017). **L'hétérosexisme** est la présomption que chaque personne est hétérosexuelle et que l'hétérosexualité est supérieure à toute autre orientation sexuelle (*ibid.*).

**Identité de genre** : Expérience individuelle du genre d'une personne qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018). Ce rapport intime que la personne entretient avec son genre peut changer avec le temps, car le genre se situe dans un spectre large : une personne peut être masculine (typé homme), féminine (typé femme) ou non-binaire (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

Parce qu'il s'agit d'un sentiment profond, seule la personne peut affirmer son identité (auto-identification) et s'engager, s'il y a lieu, dans un parcours d'affirmation de genre qui lui convient (Dubuc, 2017).

**Intersectionnalité** : Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur son origine, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa



classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjugés (Office québécois de la langue française, 2019).

**Intersexe** – Personne dont le corps sexué est considéré comme ambigu par le milieu médical. Les personnes intersexes sont souvent forcées à subir des interventions médicales non consenties (chirurgies génitales, hormonothérapie, etc.) dès leur plus jeune âge afin que leur corps se conforme mieux aux attentes médicales envers les hommes et les femmes (Table nationale de lutte contre l’homophobie et la transphobie des réseaux de l’éducation, 2018).

**Mégener** : Désigne le fait d’utiliser, intentionnellement ou non, les mauvais pronoms et accords de genre en parlant d’une personne ou en s’adressant à elle (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

**Micro-agressions** : Affronts, rebuffades ou insultes verbales, non verbales et environnementales quotidiens, intentionnels ou non intentionnels, qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes précises, sur la base de leur appartenance à un groupe marginalisé (traduction libre de Sue, 2010). Le fait de mégener la personne, par exemple, peut être considéré comme une micro-agression.

**Non-binaire**<sup>2</sup> : Personne dont l’identité de genre ne s’inscrit pas dans la logique binaire homme/femme. Il est possible que cette personne s’identifie aussi comme étant une personne trans ou non.

Être une personne non-binaire n’est pas exclusif au fait d’être une personne trans, mais il n’est pas obligatoire de s’identifier comme une personne trans pour être une personne non-binaire (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019).

**Pansexuel-le** : Personne qui ressent une attirance physique et/ou émotionnelle pour autrui, peu importe son identité de genre. À ne pas confondre avec une personne bisexuel-le, qui ressent une attirance amoureuse, affective et/ou sexuelle pour les hommes et pour les femmes (Table nationale de lutte contre l’homophobie et la transphobie des réseaux de l’éducation, 2018).

**Sexe assigné à la naissance** : Le sexe est assigné à la naissance en se basant sur les organes génitaux externes d’une personne. Pour certaines personnes, l’identité de genre peut être différente du sexe assigné à la naissance et cette incongruence entre le sexe et l’identité de genre peut engendrer chez elles

---

<sup>2</sup> Il est à noter que le terme « non-binaire » avec un trait d’union est à privilégier, puisqu’il s’agit presque toujours d’un adjectif (on dit une personne non-binaire, tout comme une personne trans). De plus, il s’agit d’un terme qui s’est lexicalisé, c’est-à-dire qu’on sa signification dépasse le fait qu’on ne soit pas binaire; être non-binaire est une identité en soi.



une souffrance ou une détresse (Pullen Sansfaçon, Duclos et Hélio, 2019). À noter que le sexe assigné à la naissance n'est pas nécessairement le même que la mention de sexe légale.

**Prénom choisi :** Prénom qu'une personne choisit d'utiliser dans sa vie quotidienne, peu importe son prénom de naissance. Une personne trans peut choisir de changer son prénom ou de garder celui qui lui a été donné à sa naissance tout comme elle peut décider d'utiliser un autre prénom (*ibid.*).

**Trans :** Personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, un homme trans est une personne dont le sexe assigné à la naissance est celui de femme. La transitude désigne le fait d'être une personne trans, les termes transsexualité ou transgenrisme étant considérés comme inadéquats par plusieurs personnes trans (*ibid.*).

De ce fait, le mot trans est un terme générique qui regroupe un vaste éventail d'identités de genre et de comportements non conformistes (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018) : par exemple, les personnes trans qui s'identifient au genre homme ou femme, mais aussi les personnes qui s'identifient à un genre en dehors ou quelque part entre les extrêmes de la binarité homme/femme (*ibid.*).



#### Pour consulter le dossier complet

sur la thématique de la diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>



#### Pour aller plus loin


#### AlterHéros

Chamberland, L. et Puig, A. (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.

Dubuc, D. (2017). *LGBTQI2SNBA+. Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Montréal, Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, Comité Orientations et identités sexuelles.

Gouvernement du Canada (2019). *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre*, TERMIUM plus. Mis à jour le 22 février.





Pullen Sansfaçon, A. Duclos, C., Hélio. (2019). *Trans•diversité : comprendre et respecter la transdiversité grâce à l'éducation*. EDUlib. Université de Montréal.

Sue, D. W. (2010). *Microgressions in everyday life: Race, gender and sexual orientation*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2018). *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et envers les jeunes non binaires. Guide pour les établissements d'enseignement*. Montréal.



### > PRATIQUE INSPIRANTE

#### Cégep de l’Abitibi-Témiscamingue : la diversité sexuelle et de genre en région



*Pour citer ce dossier*

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement*

*supérieur*. En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

Le Comité pour la diversité sexuelle, créé en collaboration avec l’Association générale des étudiants et étudiantes du Cégep de l’Abitibi-Témiscamingue, inaugure en 2017 un nouveau local au campus de Rouyn-Noranda pour y tenir ses activités.

La création de ce comité permet de répondre aux objectifs suivants :

- Favoriser un milieu collégial ouvert, sécuritaire et soutenant pour les personnes de la diversité sexuelle;
- Répondre à certains questionnements concernant l’orientation ou l’identité sexuelle;
- Briser l’isolement et favoriser les échanges et les actions concertées;
- Offrir du soutien et être orienté vers les ressources appropriées
- Définir les besoins de la communauté LGBTQ+ dans leur établissement scolaire;
- Faire de l’éducation et sensibiliser la population du Cégep à la diversité sexuelle, aux préjugés, aux mythes, etc.

Le Cégep juge important de se positionner comme un milieu ouvert à la diversité, car cela peut faire une différence dans le parcours scolaire de plusieurs jeunes :

« Le Cégep est vraiment un acteur influent pour la lutte contre l’homophobie. Je sens un mouvement d’appartenance très sincère pour cette cause qui touche nos étudiant.e.s » (la travailleuse de milieu Édith Bérubé, citée sur le site web du Cégep de l’Abitibi-Témiscamingue, 2020).



## Briser l'isolement

L'idée de former ce comité vient des étudiant.e.s, qui souhaitent créer un lieu de rassemblement inclusif. Un groupe de discussion y tient des rencontres portant sur la diversité sexuelle avec et sans animation, afin de permettre aux étudiant.e.s de partager avec d'autres personnes vivant des réalités semblables. En temps de pandémie, un café-jasette virtuel LGBTQ+ a été organisé.

En plus d'un local dédié aux rencontres, le Comité met sur pied la Semaine de la diversité (qui a lieu en mai, devancée habituellement en avril) lors de laquelle des activités sont élaborées en collaboration avec la Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue.

L'édition de 2018 comprenait, entre autres, une conférence sur « le *coming out* en milieu de travail et/ou en milieu scolaire », un projet photo de portraits visant à créer une œuvre mettant de l'avant la diversité de la communauté ou encore le lancement du corridor Cégep/UQAT aux couleurs de l'arc-en-ciel.

En 2018, le Comité de la diversité sexuelle a d'ailleurs été le gagnant du « regroupement s'étant signalé » lors du Gala Reconnaissance.

Lors de l'édition de 2019, l'exposition photo de l'activité de l'année précédente a été présentée, en plus d'ateliers sur le stress lié à la réalité LGBTQ+. Un *photobooth* « Je soutiens la diversité sexuelle » et des kiosques présentant divers organismes LGBTQ+ de la région ont également été mis en place.

## Des actions concrètes

Selon la directrice des affaires étudiantes et des communications du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, Kathleen Slobodian, l'établissement a entrepris plusieurs actions pour faciliter l'intégration des étudiant.e.s LGBTQ+ :

« Dans les dernières années, on a mis en place nos toilettes non genrées. Il y a aussi dans certains endroits du cégep, dont la résidence des garçons, un projet pour le secteur des vestiaires et du sport, pour s'assurer qu'on a des coins d'intimité pour nos étudiants [...] » (site web du Cégep, 2020).

Une campagne d'affiches représentant des étudiant.e.s et des membres du personnel du Cégep a également été réalisée, sur lesquelles est inscrit une phrase interpellant directement les personnes : « Serions-nous toujours amis si j'étais lesbienne? » ou encore « gai », « bisexuel », « transgenre » ?



## SERIONS-NOUS ENCORE AMIS SI J'ÉTAIS TRANSGENRE?

C'EST LA TRANSPHOBIE QU'ON DOIT EXCLURE,  
PAS LA DIVERSITÉ SEXUELLE.



Image : Cégep Abitibi-Témiscamingue

Enfin, chaque outil promotionnel du Cégep, que ce soit le Guide des programmes ou l'agenda, comprend le logo du drapeau de la fierté gaie dans ses pages.



**Pour consulter le dossier complet**

sur la thématique de la diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>





## *Pour aller plus loin*

Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (2017). [Le comité pour la diversité sexuelle a maintenant son local](#), 10 février. Page consultée le 1<sup>er</sup> juin 2020.

Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (n.d.). [Le Cégep dénonce l'homophobie avec une semaine pour la diversité sexuelle](#).

[Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue](#)

[Comité pour la diversité sexuelle-Cégep/UQAT – Page Facebook](#)





## > PRATIQUE INSPIRANTE

### Université de Sherbrooke : une collaboration fructueuse pour la diversité sexuelle et de genre



*Pour citer ce dossier*

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur*. En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

En novembre 2019, l'Université de Sherbrooke (UdeS) devient la première université québécoise à permettre à la population étudiante et au personnel de choisir leur genre, leur prénom et leur nom dans la documentation non officielle et les communications internes grâce à l'adoption de la Directive relative au choix du prénom, du nom ou du genre.

Cette directive est le fruit d'une collaboration soutenue entre les employé·e·s de divers services de l'université et les étudiant·e·s.

En 2018, l'UdeS a constitué un groupe de travail chargé d'analyser les besoins des personnes transgenres et non-binaires dans l'établissement. Ce groupe de travail émergeait dans le contexte où venaient d'être ajoutées, en 2016, l'identité et l'expression de genre comme motifs de discrimination interdits dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (Université de Sherbrooke, 2018).

La création de ce groupe de travail répondait aux premières revendications du Groupe d'Action Trans de l'UdeS (GATUS) qui faisait valoir que le fait d'expliquer à répétition les changements à apporter à sa dénomination pouvait devenir anxiogène, allant même jusqu'à constituer un obstacle aux études (Gagnon, 2019).

Les travaux du groupe ont permis de mettre en commun les expertises de membres du personnel représentant le Secrétariat général, le Bureau du registraire, le Service des communications, les Services



à la vie étudiante, le Service des ressources humaines, les Services des technologies de l'information et certaines facultés, de même que des étudiant.e-s membres de la communauté LGBTQ+ et d'associations étudiantes (dont le GATUS), et de gérer les différents aspects de la mise en application de la Directive. Le travail du comité a par ailleurs été souligné dans le cadre des prix Inspiration 2020, lui valant le titre d'[équipe inspirante](#). La complémentarité des compétences dans l'équipe est notamment soulignée :



Vidéo : [Université de Sherbrooke](#)

L'adoption de la Directive n'a pas marqué la fin de travaux du groupe, devenu depuis le Comité de travail pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre. Au contraire, le Comité continue de développer des mesures d'ouverture et de soutien à la population étudiante LGBTQ+ dans le milieu universitaire. À ce titre, il a organisé la toute première édition de la Semaine arc-en-ciel pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre, ayant pour but de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux réalités des personnes LGBTQ+ et de favoriser leur intégration<sup>1</sup>.



**Pour consulter le dossier complet**

sur la thématique de la diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur :

<http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

<sup>1</sup> Cette Semaine qui aurait dû se tenir du 30 mars au 2 avril 2020 a été annulée en raison de la pandémie de la COVID-19.



*Pour aller plus loin*

Gagnon, G. (2019). Choisir une dénomination en phase avec son identité. Université de Sherbrooke, *Actualités*, 12 novembre.

Université de Sherbrooke. (n.d.). L'inclusion de la diversité sexuelle et de genre. Section Étudiants, Vie étudiante.

Université de Sherbrooke. (2018). L'UdeS salue les initiatives en appui à la diversité sexuelle et de genre. *Nouvelles UdeS*, 17 mai.



## > PRATIQUE INSPIRANTE

### Two-Spirit Archives de l'Université de Winnipeg : rendre visibles les personnes bispirituelles



#### *Pour citer ce dossier*

CAPRES (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur*. En ligne : <http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>

L'Université de Winnipeg, en collaboration avec l'organisation à but non lucratif Two-Spirited People of Manitoba, a inauguré en mai 2019 le centre Two-Spirit Archives. La collection regroupe des artefacts témoignant de l'histoire des communautés Two-Spirit du Manitoba et d'Amérique du Nord. Elle est considérée comme étant la plus complète à documenter l'histoire collective des communautés Two-Spirit au Canada.

#### **Two-Spirit ou bispirituel·le**

Le terme Two-Spirit (bispirituel·le en français) réfère à une personne s'identifiant comme ayant un esprit féminin et masculin. Il est utilisé par des membres des Premiers Peuples pour décrire leur identité sexuelle, de genre et/ou spirituelle. Le terme Two-Spirit, en tant que traduction anglaise du terme *niizh manidoowag* en langue anishinaabemowin, a été adopté en 1990 à l'occasion de la Third Annual Inter-Tribal Native American, First Nations, Gay and Lesbian American Conference. La création du terme est par ailleurs attribuée à Albert McLeod, principal donateur des items composant la collection de Two-Spirit Archives (Re:searching for LGBTQ2S+ Health, 2020).





Image : *We are Two-Spirit Women*, d'Amie Stafford (c.2000s), [University of Winnipeg Archives](#), Albert McLeod fonds (13.007) @Ontario Aboriginal HIV/AIDS Strategy and Red River HIV/AIDS Network

## Rendre accessible un héritage

Two-Spirit Archives a pour mission de :

- développer un centre de recherche renommé pour soutenir les besoins de la communauté Two-Spirit;
- donner de la visibilité aux personnes Two-Spirit dans l'héritage documentaire;
- soutenir la recherche, l'enseignement et l'apprentissage au sein de l'Université de Winnipeg.

En favorisant l'accessibilité aux documents relatant l'histoire, la culture et la spiritualité des communautés Two-Spirit, l'Université de Winnipeg espère contribuer au processus de décolonisation en cours et offrir une meilleure représentation de la société canadienne (Lougheed, 2016; University of Winnipeg, 2020).

La collection est principalement constituée de journaux, magazines, photos, affiches et œuvres d'art sous diverses formes produits entre 1983 et 2013. Les items qu'elle contient documentent les origines, l'essor et les luttes menées par le mouvement Two-Spirit en Amérique du Nord.

Ce faisant, la collection met en lumière des pans de l'histoire de ces communautés rarement visibles dans les collections canadiennes ou dans celles des mouvements LGBTQ+ ou des Premiers Peuples (Lougheed, 2016).



Plus spécifiquement, les documents sont classés en sept séries. La première série contient des documents textuels publiés aux États-Unis, au Canada et plus particulièrement au Manitoba. On y retrouve des livres, des journaux, des magazines, des infolettres d'organisations Two-Spirit, des dépliants de sensibilisation sur le SIDA et des reportages sur le mouvement.

La deuxième série présente des documents textuels non publiés tels que des avis de décès, des programmes de services commémoratifs de personnes Two-Spirit, des ébauches de poèmes, de la correspondance. La troisième série d'articles documente certaines activités administratives des communautés Two-Spirit à travers les programmes, budgets, avis de rassemblement, procès-verbaux ou encore offres d'emploi dans des organisations Two-Spirit. La quatrième série comporte du matériel graphique (photographies, étampes, dessins, affiches, t-shirts) présentant des personnes Two-Spirit durant diverses activités, comme des rassemblements et des cercles de partages organisés à l'occasion de la Commission de vérité et réconciliation, ainsi que des affiches issues de campagnes de promotion concernant la santé sexuelle.

La cinquième série consiste en un *scrapbook* contenant principalement des documents textuels, des photos, des coupures de journaux et de magazines et de la poésie. La sixième série contient des documents graphiques et textuels aux formats variés liés à une recherche d'Albert McLeod, principal donateur des items composant la collection de Two-Spirit Archives, sur les vêtements et les ornements traditionnels autochtones.

Finalement, la septième série contient des livres et des films détaillant notamment la place des communautés Two-Spirit au sein des communautés autochtones et LGBTQ+.

## Les retombées

Le développement de la collection a été réalisé dans le souci de bien desservir les besoins documentaires des personnes Two-Spirit.

À cette fin, un comité composé de quatre membres de la communauté Two-Spirit et du responsable de la collection à l'Université de Winnipeg évalue la pertinence des items pressentis pour garnir la collection.

Selon Brett Lougheed, de Two-Spirit Archives, il s'agit d'une des collections les plus consultées de l'Université tant par la population étudiante que par les équipes de recherche, qui l'utilisent pour réaliser des films, des projets artistiques ou encore des articles scientifiques.





### Pour consulter le dossier complet

sur la thématique de la diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur :

<http://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre>



### Pour aller plus loin

Haughey, R. (2019). The Two Spirit Collection : Archival Collection could spark more recorded history of Two-Spirit Movement, *The Uniter*, 73 (22).

Lougheed, B. (2016). Cool Things in the Collection : The Two Spirited Collection. *Manitoba History*, 80, 59-61.

Re:searching for LGBTQ2S+ Health. (2020). Two-Spirit Community.

Université de Winnipeg (2020). Two-Spirit Archives.

Université de Winnipeg Archives (2017). Plenary theme: History, Origins, and Resurgence. C2C: Two Spirit and Queer People of Colour Call to Conversation with LGBT and Allies, 20-22 octobre, Winnipeg.

Université de Winnipeg (2013). Two-Spirited Collection Finding Aid.

