



F A É C U M

RECHERCHE SUR LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA DIVERSITÉ SEXUELLE À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

**FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES
DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

Adoptée à la 513^e séance du Conseil central

Le 25 février 2015

Rédaction :

Annick Vallières

Révision :

Vincent Fournier Gosselin
Justine Lévesque

Le contenu de ce document ne représente pas nécessairement le point de vue de l'auteur.

Ce document a été adopté lors de la 513^e séance extraordinaire du conseil central, le 25 février 2015.

FAÉCUM

3200, rue Jean-Brillant, local B-1265
Montréal (Québec)
H3T 1N8

Téléphone : 514 343-5947

Télécopieur : 514 343-7690

Site web : www.faecum.qc.ca

Courriel : info@faecum.qc.ca

Depuis 1976, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) représente, par l'intermédiaire de 83 associations étudiantes, 40 000 étudiants et étudiantes de l'Université de Montréal. Elle a pour mission la défense des droits et intérêts de ses membres dans les sphères universitaire et sociale. Elle vise aussi, par l'entremise de ses services et de ses différentes activités socioculturelles, à améliorer le passage de la population étudiante à l'Université de Montréal. La FAÉCUM est la plus importante association étudiante de campus au Québec.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	4
2. Recensement des pratiques d'inclusion des personnes trans dans les universités canadiennes et américaines	8
2.1. <i>Politiques de non-discrimination</i>	8
2.2. <i>Dossiers, archives et documents d'identification à l'usage interne</i>	9
2.3. <i>Aménagements genrés</i>	12
2.3.1. <i>Toilettes</i>	12
2.3.2. <i>Résidences</i>	14
2.4. <i>Sports intra-muros et vestiaires</i>	15
2.5. <i>Services offerts sur le campus: santé et consultation</i>	18
2.6. <i>Éducation et sensibilisation</i>	19
3. La situation des personnes trans sur le campus de l'Université de Montréal	23
3.1. <i>Politiques de non-discrimination</i>	24
3.2. <i>Dossiers, archives et documents d'identification à l'usage interne</i>	24
3.3. <i>Aménagements genrés</i>	28
3.3.2. <i>Résidences</i>	30
3.4. <i>Services de santé et de consultation psychologique</i>	32
3.6. <i>Éducation et sensibilisation</i>	34
4. Conclusion	36
5. Rappel des recommandations	37
Bibliographie	40
ANNEXE	46

1. Introduction

Des études récentes (Conron, Scott, Stowell et Landers, 2012; Gates, 2011; Reed, Rhodes, Schofield et Wylie, 2009; Burdge, 2007; Olyslager et Conway, 2007; Carroll, Gilroy et Ryan, 2002; Conway, 2002) ayant comme objectif d'estimer la proportion de personnes trans¹ « au sein d'une population ont révélé des proportions aussi basses que 0,1 % et aussi hautes que 10 % » (Agence de la santé publique du Canada, 2014). La variabilité des estimations du taux de trans au sein de la population dépend, entre autres, des différentes conceptualisations et définitions du transgenrisme. Par exemple, certaines études utilisaient des questions impliquant un certain degré de transition même si l'expression non conformiste du genre n'implique pas nécessairement une transition au sens de la définition que nous utiliserons :

[p]rocessus par lequel une personne change le sexe dont elle a hérité à la naissance pour le sexe auquel elle s'est identifiée. Ce processus peut inciter une personne à s'habiller en fonction des attributs du sexe auquel elle s'est identifiée, à modifier son nom afin qu'il corresponde au sexe choisi et à subir une thérapie hormonale ou une chirurgie de changement de sexe afin de modifier ses caractéristiques sexuelles secondaires de sorte qu'elles correspondent à celles du sexe auquel elle s'est identifiée. (Agence de la santé publique du Canada, 2014)

Malgré qu'aucune mesure précise du phénomène n'existe, il semblerait qu'un nombre croissant d'étudiants et d'étudiantes s'identifient en tant que trans (Schneider, 2010; Beemyn, 2005a; McKinney, 2005). Chamberland, Duchesne et Baril (2010) mentionnent que même s'il est difficile d'évaluer le nombre réel de jeunes trans au Québec, ce nombre est probablement croissant, comme l'indique la mouvance internationale mise de l'avant par plusieurs études. L'explication de cette tendance à la hausse pourrait être attribuable au fait que plus de gens sont disposés à se déclarer trans et que cette exploration de l'identité de genre se produirait plus généralement durant les années d'études postsecondaires (Schneider, 2010; McKinney, 2005), et ce, particulièrement si les études amènent les personnes concernées à l'abri des regards de leur famille et de leurs amis d'enfance (Beemyn, 2003). Pour certaines personnes trans, ce départ du domicile familial peut donc offrir une possibilité d'explorer leur identité de genre comme

1 Le terme *trans* sera utilisé tout au long de ce rapport pour désigner toute personne qui a une identité de genre différente du sexe biologique qui lui a été assigné à la naissance, ce qui inclut, sans s'y limiter, les personnes transgenres, transsexuelles, altersexuelles (*gender-queer*), travesties, bispirituelles et à genre variable (*genderfluid*).

ils n'étaient pas en mesure de le faire auparavant (Schneider, 2010; Beemyn, 2005a; Beemyn, 2003). Comme le note Conway (2004), les personnes trans choisissent souvent l'établissement d'enseignement postsecondaire comme lieu de transition. Bien que ce lieu puisse paraître un espace moins menaçant où explorer son identité de genre pour ces étudiants et ces étudiantes, il semblerait que la plupart des administrateurs et administratrices des établissements d'enseignement postsecondaire ne soient pas conscients que les étudiants et étudiantes trans vont souvent choisir d'attendre jusqu'à l'université pour effectuer pleinement leur transition (Negrete, 2008). Étant donné ce manque de sensibilisation des cadres universitaires sur les enjeux trans, il y a un risque élevé que les campus non seulement perpétuent le système binaire de genre qui renforce l'oppression de genre (Beemyn, 2005a; Bilodeau, 2005; Beemyn, 2003), mais développent également un climat de campus hostile et fermé (Negrete, 2008). En effet, plusieurs études américaines confirment que les personnes trans sont victimes de harcèlement dans leur établissement d'enseignement. Selon le rapport *2010 State of Higher Education for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) People*² (Rankin, Weber, Blumenfeld et Frazer, 2010), 39 % des personnes trans³ avaient expérimenté du harcèlement sur le campus. L'enquête *Campus climate for gay, lesbian, bisexual, and transgender people : A national perspective* menée aux États-Unis dans 14 établissements postsecondaires révèle que 71 % des participants et participantes croyaient que les étudiants et étudiantes trans n'étaient pas seulement susceptibles d'être victimes de harcèlement sur le campus, mais l'étaient davantage que les étudiants et étudiantes LGB⁴ auxquels ils étaient associés à tort ou à raison (Rankin, 2003). Ces résultats soulèvent le fait que les étudiants et étudiantes trans font face à des taux plus élevés de victimisation, d'intimidation, de discrimination et de harcèlement sur des bases à la fois transphobes et homophobes (Grant *et al.*, 2011; Efrig, Bieschke et Locke, 2011; Lennon et Mistler, 2010; McGuire, Anderson, Toomey et Russel, 2010; Kosciw, Diaz et Greytak, 2008). Une autre étude (Rankin et Beemyn cités dans Beemyn, 2005b) a révélé que 44 % des étudiants et étudiantes trans avaient été victimes de harcèlement sur les campus universitaires américains. Les remarques désobligeantes étaient la forme la plus courante de harcèlement, signalée par 86 % des personnes ayant subi du harcèlement. D'autres types de harcèlement incluant la

2 Notons que les études ayant comme échantillon des participants et participantes LGBT tendent souvent à se concentrer sur les expériences LBG parce qu'elles sont majoritaires et échouent à rendre compte des expériences uniques aux personnes trans.

3 Cette étude inclut les étudiants et étudiantes, les administrateurs et administratrices, ainsi que tous les employés et employées sur le campus se définissant comme trans.

4 Lesbiennes, gais et bisexuels et bisexuelles.

pression de se taire (52 %), les menaces verbales (48 %), les graffitis (43 %), les menaces physiques (24 %), le déni de services (23 %) et les agressions physiques (19 %) avaient été répertoriés dans cette étude. Dans l'étude de Rankin et Beemyn (citée par Beemyn, 2005b), 40 % des étudiants et étudiantes transgenres ont déclaré qu'ils craignaient pour leur sécurité physique sur le campus en raison de leur identité et de leur expression de genre, et 30 % ont indiqué qu'ils cachaient leur identité de genre pour éviter le harcèlement et la discrimination.

Au Canada, très peu d'études se sont penchées sur les enjeux trans en éducation concernant les situations de harcèlement et de violence. En 2011, l'enquête nationale d'ÉGALE Canada est reconnue pour être la première étude sur le climat des écoles canadiennes (à l'exception de celles du Québec; nous y reviendrons) à propos de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie (Taylor et Peter, 2011). L'enquête fut menée auprès de plus de 3 700 étudiants et étudiantes de niveau d'éducation secondaire. Comme il s'agit de l'une des seules études canadiennes de cette ampleur incluant des personnes trans, nous nous y attarderons malgré le fait qu'il ne s'agisse pas d'étudiants et d'étudiantes universitaires. Les auteurs soulignent que 90 % des étudiants et étudiantes trans rapportaient avoir entendu quotidiennement ou hebdomadairement des commentaires transphobes de la part des autres élèves, et 23 % des étudiants et étudiantes trans signalaient l'utilisation d'un langage transphobe par les enseignants ou enseignantes (Taylor et Peter, 2011). Les résultats indiquent aussi que les étudiants et étudiantes trans sont victimes de divers types de harcèlement à l'école : verbal (74 %) et physique (37 %) à propos de l'expression de genre, et sexuel (49 %). De plus, 68 % des étudiants et étudiantes trans de l'enquête de Taylor et Peter (2011) avaient signalé avoir subi du harcèlement verbal en raison de leur genre ou de leur orientation sexuelle perçus. Les jeunes trans signalaient des niveaux élevés de harcèlement en fonction de l'orientation sexuelle – qui est en fait attribuée par les autres – puisque les personnes trans sont souvent *perçues* comme étant lesbiennes, gaies ou bisexuelles alors qu'elles ne le sont pas nécessairement. Comme il a été mentionné précédemment, cette enquête n'incluait pas les écoles du Québec, et ce, en raison du fait qu'une enquête parallèle avait déjà été menée dans cette province. En effet, dans une étude qualitative, Chamberland, Duchesne et Baril (2010) ont exploré les expériences des étudiants et étudiantes trans en milieu scolaire secondaire ou collégial. Cette enquête menée auprès d'un nombre limité de participants et participantes permet tout de même de se rendre compte de l'intersection des oppressions de la transphobie et de l'homophobie (homosexualité perçue) :

[...] qu'il s'agisse de l'exclusion et du rejet dont ils sont victimes, du harcèlement verbal et des agressions verbales (injures, insultes, rumeurs, menaces, *name calling*, etc.) ou encore du harcèlement et des agressions physiques (se faire suivre, se faire

enfermer dans les casiers, se faire lancer des objets, se faire battre, etc.), ces jeunes représentent un des groupes les plus vulnérables et les plus visés, notamment par la transphobie, mais aussi par l'homophobie. En effet, plusieurs de ces jeunes, qu'ils soient homosexuels, lesbiennes ou non, sont étiquetés tel à partir de leur expression de genre atypique et subissent ainsi, comme les jeunes lesbiennes, gais et bisexuelles, des attitudes et des comportements homophobes de leurs pairs, parfois même du personnel scolaire [...] (Chamberland, Duchesne et Baril, 2010 : 329)

ainsi que de l'impact de l'expérimentation des diverses formes de discrimination, de harcèlement et de violence :

Pour certain-es de ces jeunes, le fait d'être victimes de transphobie et d'homophobie aura une incidence importante sur leur bien-être psychologique (isolement, troubles du sommeil ou d'appétit, dépression, insécurité) et sur leur cheminement scolaire (absentéisme, baisse de la motivation, de la concentration et du rendement scolaire, décrochage). (Chamberland, Duchesne et Baril, 2010 : 329)

Face à ces résultats, on constate que les étudiants et étudiantes trans sont considérés dans les études comme une population vulnérable à de multiples oppressions. Il est donc primordial que les établissements d'enseignement reconnaissent les identités et les besoins des étudiants et étudiantes trans en luttant contre l'hétérosexisme, l'homophobie, le cissexisme et le binarisme de genre. C'est d'ailleurs ce que certains établissements d'enseignement postsecondaire font depuis maintenant quelques années en mettant en place diverses pratiques d'inclusion et d'intégration des personnes trans. La présente recherche consiste en un recensement des mesures en place dans les universités canadiennes et américaines afin de favoriser l'acceptation et l'inclusion des personnes trans sur les campus. Elle vise également à recenser les problématiques spécifiques vécues par les étudiants et étudiantes exprimant une diversité de genre dans les universités et, plus particulièrement, elle vise à explorer le cas de l'Université de Montréal. Pour se faire, des entretiens ont été menés auprès de personnes-clés de l'Université de Montréal pour recueillir de l'information sur la situation sur le campus. Finalement, nous proposerons des pistes de réflexion sur la mise en place de mesures qui pourraient être appliquées pour accommoder les personnes trans à l'Université de Montréal.

2. Recensement des pratiques d'inclusion des personnes trans dans les universités canadiennes et américaines

Nous présenterons dans cette section le recensement des pratiques d'inclusion et d'intégration des étudiants et étudiantes trans dans les universités américaines et canadiennes sous forme de thèmes constituant les grands enjeux que l'on retrouve dans la littérature.

2.1. Politiques de non-discrimination

Une des pratiques d'inclusion des étudiants et étudiantes trans dans les universités américaines et canadiennes est la révision des politiques antidiscrimination et de harcèlement pour y inclure l'« identité de genre » ou l'« expression du genre » (Beemyn, 2003). Ceci se fait sous diverses formes en fonction des différentes institutions. Au Canada, l'Université Brock est le premier établissement à avoir adopté sa propre politique, laquelle est intitulée *Respectful Work and Learning Environment Policy* et inclut l'« identité de genre » comme motif de discrimination illicite des droits humains (Université de Brock, 2005). L'Université de la Saskatchewan est d'ailleurs devenue en mars le dernier établissement à ce jour à suivre le mouvement et à interdire la discrimination fondée sur l'identité et l'expression du genre (Gessell, 2014). Aux États-Unis, depuis que l'Université de l'Iowa a révisé sa politique de non-discrimination en 1996 pour y inclure l'« identité de genre ou de préférence » (Université de l'Iowa, 2013 [1996]), plus de 200 universités américaines lui ont emboîté le pas (Campus Pride, 2014a). Parmi celles-ci, nous retrouvons par exemple la City University of New York (2003), l'Université de l'Ohio (2008), l'Université d'État de Californie (2010) et l'Université du Massachussetts (2011) pour n'en citer que quelques-unes. Très peu de différences sont notables entre les différentes politiques de non-discrimination et de harcèlement des universités, qui ont pour la plupart seulement ajouté « identité de genre » ou « expression de genre » dans les motifs de discrimination interdits. Par contre, l'Université d'État de Californie (2010) se différenciait légèrement en optant plutôt pour une définition englobante du genre incluant le sexe qui comprenait la formule suivante : « person's gender identity and gender related appearance and behavior whether or not stereotypically associated with the person's assigned sex at birth ».

Malgré le fait que l'inclusion de la discrimination fondée sur l'identité de genre et l'expression de genre soit une étape importante, il faut absolument qu'elle s'ajoute à des

pratiques inclusives et à des mécanismes sur les campus mis sur pied par les établissements pour avoir un quelconque effet. Selon une étude menée auprès de 19 universités et collèges américains qui ont adopté une politique de non-discrimination incluant les personnes trans, les résultats indiquent que peu de changements avaient eu lieu à la suite de la modification de la politique (Beemyn & Pettitt, 2006). Par exemple, la majorité des établissements n'avait fait aucun geste concret découlant de l'adoption de cette politique.

2.2. Dossiers, archives et documents d'identification à l'usage interne

Un langage inapproprié peut agir violemment sur les personnes trans tandis qu'un langage inclusif est un moyen de prévenir la marginalisation et l'exclusion (Mintz, 2011). Certains établissements universitaires font des efforts pour que le langage sur leur site web et dans leur matériel imprimé réfère aux personnes de tous genres plutôt que simplement aux hommes et aux femmes (Harvey, 2012). Sur le site de l'Université Queen's en Ontario, un guide de rédaction destiné, entre autres, aux employés et employées de l'université qui sont impliqués dans la diffusion d'information au nom de leur unité, de leur département ou de l'université, est disponible. Il permet aux publications de refléter l'esprit d'inclusion de l'Université Queen's en présentant les pratiques de langage qui évitent l'exclusion, les stéréotypes et les termes discriminatoires (Université Queen's, 2014). Singh, Meng et Hansen (2013) proposent de réviser tous les documents et formulaires sur les campus pour capturer la diversité de genre en laissant un espace ouvert pour que les étudiantes et étudiants indiquent eux-mêmes leur genre (« Votre genre est : _____ ») ou encore des choix multiples, « Homme, Femme, Autre identité (spécifiez): _____ », par exemple). C'est le cas dans les demandes d'admission de l'Université Duke, par exemple (Beemyn, 2005a). À l'Université de la Colombie-Britannique (2014), des questions portant sur l'identité de genre ainsi que l'orientation sexuelle ont été ajoutées dans les formulaires sur l'équité en emploi. Ces questions permettent non seulement de montrer qu'on reconnaît la discrimination historique vécue par ces groupes marginalisés, mais aussi de refléter l'intention de la législation sur l'équité en emploi, ainsi que de repérer et d'éliminer les barrières à l'emploi. Plus largement, l'utilisation d'un langage inclusif n'est pas seulement un symbole de soutien aux étudiants et étudiantes trans; elle donne aussi l'occasion de sensibiliser et d'éduquer la communauté universitaire à la diversité de genre. En effet, l'option « transgenre » ajoutée comme réponse possible à une question demandant le genre des étudiants et étudiantes dans une enquête sur la vie en résidence à l'Université d'État du Michigan a suscité des discussions à ce propos auprès du personnel et des étudiants et étudiantes ainsi que dans

le journal universitaire (Beemyn, 2003). Bref, se contenter des options traditionnelles du système binaire ne permet pas de rendre compte de la complexité de l'identité de genre, d'où l'intérêt d'inclure des alternatives.

De plus, les étudiants et étudiantes qui changent de prénom et de genre pendant leur parcours universitaire tout en conservant leur prénom légal peuvent se heurter à des problèmes administratifs (Gessell, 2014).⁵ Pour éviter de telles difficultés, le développement de protocoles connus du personnel administratif pour que les documents internes de l'université correspondent à l'identité des étudiants et étudiantes trans est nécessaire (Singh, Meng et Hansen, 2013; Mintz, 2011; Negrete, 2008; Beemyn, Curtis, Davos et Tubbs, 2005; Beemyn, Domingue, Pettitt et Smith, 2005; Beemyn et Pettitt, 2006). En raison du caractère discriminatoire des exigences gouvernementales pour les changements de prénom et de la mention de sexe, les établissements universitaires ne peuvent se contenter de se plier à ces procédures et doivent développer des moyens d'accommoder les étudiants et étudiantes trans « en reconnaissant leurs identités autrement qu'avec des documents émis par le gouvernement » (Trottier-Gascon, 2014a : 4). Les étudiants et étudiantes trans qui sont en transition⁶ devraient avoir la possibilité de changer leur mention de sexe ainsi que leur prénom usuel⁷ sur les documents internes tels que les listes de classe, la carte étudiante, le courriel d'établissement, les relevés de notes, les horaires de cours, etc. pour éviter d'être dévoilés (*outed*) en tant que personne trans ou d'être forcés à faire un *coming out* à tout moment, et ce, parfois devant un grand public (Beemyn, 2003). Ces situations risquent d'exposer les étudiants et étudiantes trans à de la discrimination, du harcèlement et de la violence. Peu d'établissements d'enseignement supérieur, même parmi ceux qui ont des politiques de non-discrimination selon l'identité de genre (Beemyn et Pettitt, 2006), ont des procédures pour permettre aux étudiants et étudiantes trans de modifier leurs documents pour que ceux-ci reflètent leur identité de genre et leur prénom d'usage. Dans la plupart des établissements

5 Au Canada, seule la province de l'Ontario n'exige pas de chirurgie de réassignation de sexe pour modifier la mention de sexe sur les documents officiels. Au Québec, le projet de loi 35 adopté en décembre 2013 par l'Assemblée nationale devait retirer l'exigence de la chirurgie (qui entraîne une stérilisation) pour le changement de mention de sexe. Après un an d'attente, le projet de règlement a été déposé le 17 décembre 2014. Le nouveau règlement modifiera les démarches auprès du Directeur de l'État civil pour le changement de la mention de sexe sur les documents légaux d'identification afin qu'elle reflète l'identité de la personne trans.

6 Pas nécessairement au sens médical.

7 Plutôt que leur prénom légal.

d'enseignement postsecondaire québécois, il faut encore « obtenir un changement auprès de l'état civil avant de pouvoir utiliser le prénom ou la mention de sexe de préférence. Cependant, *les procédures du Directeur de l'état civil sont lentes, complexes et discriminatoires* » (Trottier-Gascon, 2014a : 1; c'est l'auteure qui souligne). Les pratiques québécoises les plus inclusives sont mises en place par l'Université Concordia et l'Université McGill. « Depuis 2012, il est possible de changer son prénom légal par son prénom usuel à l'Université Concordia. Il suffit d'en faire la demande auprès du registraire et de remplir un formulaire » (Corbeil, 2014 :15). De plus, une nouvelle carte étudiante est fournie sans frais (Trottier-Gascon, 2014a) et les démarches sont clairement indiquées sur le site web de l'établissement (Université Concordia, 2012). Toutefois, le prénom légal demeure sur les papiers officiels destinés au gouvernement, à moins que l'étudiant ou l'étudiante ne procède au changement par l'intermédiaire du Directeur de l'état civil. Dans le cas de l'Université McGill, depuis l'été 2013, il suffit d'inscrire son prénom usuel en ligne sur la plateforme Minerva afin qu'il soit utilisé pour l'émission de la carte étudiante et des listes d'étudiantes et étudiants inscrits aux cours ainsi que pour le courriel institutionnel. Toutefois, le prénom préféré ne figurera pas sur différents documents s'adressant principalement au gouvernement tels que les relevés de notes officiels, les diplômes, les certificats et les attestations officielles d'études et de diplôme (Université McGill, 2013). Bref, la mise en place d'une procédure permettant et simplifiant les demandes de changement de la mention de sexe et de prénom sur tous les documents à usage interne, et ce, sans prérequis médical et sans frais supplémentaires, diminue les risques pour les étudiants et étudiantes trans de devoir constamment expliquer les raisons pour lesquelles leur prénom usuel n'est pas le même que le prénom à la naissance ou encore pourquoi leur apparence ne concorde pas avec leur photo sur leur carte étudiante (Beemyn, 2005a), et pourrait réduire les risques de discrimination à leur égard (Beemyn, 2003). Évidemment, pour que ces procédures soient efficaces, elles doivent être connues par le personnel administratif des campus ainsi que par les étudiants et étudiantes trans.

Dans le reste du Canada, d'autres universités canadiennes se sont dotées de procédures claires pour le changement de la mention de sexe et pour l'utilisation du prénom usuel. Par exemple, l'Université York, qui est reconnue pour ses pratiques d'inclusion et d'intégration des étudiants et étudiantes trans, a établi le printemps dernier une procédure simple permettant l'utilisation du prénom usuel. En effet, une option de prénom préféré dans son système informatique permettant à quiconque en faisant la demande d'utiliser ce prénom dans les communications internes de l'université a été créée, et ce, tout en respectant les obligations

législatives externes d'utiliser le prénom légal lorsque requis (Gessell, 2014). Depuis 2009, l'Université de Toronto fait partie des établissements d'enseignement supérieur parmi lesquels les changements se font simplement sous la forme d'une demande écrite pour que les documents internes soient cohérents avec l'identité des étudiants et étudiantes trans. La lettre doit être déposée en personne au Registrariat par l'étudiant ou l'étudiante concerné pour que le changement prenne effet (Université de Toronto, 2009). Aux États-Unis, une trentaine d'universités permettent de modifier le genre dans leurs dossiers internes sans preuve d'intervention médicale (Campus Pride, 2014b), dont les universités de Georgetown, de Princeton, de Cornell, de Californie et du Texas. Toutefois, seulement huit universités américaines le font sur une simple demande de l'étudiant ou de l'étudiante, c'est-à-dire qu'aucune pièce justificative n'est requise par l'établissement (Campus Pride, 2014b).

2.3. Aménagements genrés

Dans cette section, nous allons explorer quelques pratiques qui peuvent répondre aux besoins des étudiants et étudiantes trans confrontés à la difficulté de naviguer dans un environnement construit sur un modèle binaire de genre qui regroupe la plupart des expériences éducatives autour des identités « masculines » et les identités « féminines », comme les résidences non mixtes, les fraternités et sororités, les programmes sportifs, les vestiaires genrés ainsi que les toilettes genrées. Pour ne citer qu'un seul exemple, dans l'enquête nationale canadienne *Every class in every school: The first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools* (Taylor et Peter, 2011), des jeunes *queers* et trans de niveau d'éducation secondaire avaient indiqué que les vestiaires sexospécifiques (49 %) et les toilettes genrées (43 %) de leur école n'étaient pas sécuritaires pour eux. Ce système binaire de genre perpétué également dans les établissements d'enseignement postsecondaire augmente les risques de microagressions, de harcèlement et de violence sur le campus pour les personnes trans (Beemyn, 2005a; Sausa, 2002). Autrement dit, les aménagements genrés ignorent et stigmatisent les individus qui transcendent les notions binaires de sexe (Carter, 2000).

2.3.1. Toilettes

Paul Gessell (2014) rapporte que « les vastes toilettes publiques peuvent être des lieux terrifiants » (Gessell, 2014 : 15) pour les personnes trans. En retrouvant une appellation comme

« toilet trauma » dans la littérature, on constate que les toilettes s'avèrent être un lieu propice aux remarques désobligeantes et autres formes d'abus et de discrimination pour les personnes trans (Beemyn, 2005a; Sausa, 2002). En effet, selon Beemyn (2005a), la sécurité des salles de bains sur les campus serait l'une des plus grandes sources d'anxiété pour les étudiants et étudiantes trans. Certaines personnes trans parcourraient de longues distances pour utiliser des toilettes plus sécuritaires et plus privées ou même pour éviter d'utiliser les salles de bains inadaptées du campus, et ce, au détriment de leur confort et de leur santé (Beemyn, 2005a). Pour rendre les campus universitaires plus accueillants pour les étudiants et étudiantes trans, les universités peuvent proposer des toilettes non genrées, c'est-à-dire des toilettes multiples mixtes ou encore des toilettes privées (Singh, Meng et Hansen, 2013). Dans la littérature, on constate que les recommandations ou les créations de toilettes non genrées s'accompagnent souvent de la publication sur le site web de l'établissement postsecondaire d'une carte, comme le fait l'Université York (2013), ou d'une liste des endroits sur le campus où sont situées ces toilettes non genrées ou individuelles (Singh, Meng et Hansen, 2013; Beemyn, 2003). Par exemple, en 2001, les membres du LGBT Restroom Project lancé à l'Université de l'Ohio demandaient que les salles de bains non genrées du campus, autant dans les résidences que dans les autres bâtiments, soient identifiées et encourageaient les administrateurs à créer d'autres toilettes privées dans l'optique de rendre le campus plus inclusif pour les personnes trans. À ce jour, plusieurs toilettes ont été converties en toilettes à un seul utilisateur avec un verrou sur la porte principale, et d'autres ont été créées lors de la construction ou de la rénovation de bâtiments. Au total, on retrouve plus d'une trentaine de toilettes non genrées sur le campus de l'Université de l'Ohio, lesquelles sont localisables sous forme de liste sur le site web de l'institution (Université de l'Ohio, 2014). De la même manière, une liste des endroits où il est possible de trouver des toilettes non genrées ou individuelles est disponible sur le site de l'Université du Massachussetts dans le Guide de ressources trans (2014). De façon semblable, en 2003, à la suite d'une résolution sur l'implantation de toilettes sécuritaires pour les étudiants et étudiantes trans, l'association étudiante de l'Université d'État de San Diego a débloqué des fonds pour changer les affichettes indiquant le type de toilette et pour installer des verrous pour convertir des toilettes genrées en toilettes individuelles. De plus, l'association étudiante est parvenue à faire une liste des emplacements de toutes les toilettes non genrées du campus dans le catalogue général de l'université (Beemyn, 2005a; Beemyn, Curtis, David et Tubbs, 2005). Au Québec, l'Université McGill a mis en place en 2007 une politique pour mandater l'inclusion d'au moins une salle de bains non genrée dans les futurs bâtiments, c'est-à-dire toutes les nouvelles constructions, et de modifier les bâtiments existants pour avoir au minimum

une salle de bains non genrée par édifice, mais la politique vise préférablement l'aménagement une salle de bains par étage (Université McGill, 2014).

2.3.2. Résidences

L'assignation des résidences se fait dans plusieurs universités selon le sexe légal, ce qui peut être problématique pour les étudiants et étudiantes trans qui ne s'identifient pas en fonction de leur sexe attribué à la naissance. Dans l'enquête de Grant *et al.* (2011), près de 19 % des répondants trans ayant entrepris des études dans un établissement d'enseignement supérieur ont déclaré s'être fait refuser l'accès à un logement correspondant à leur identité de genre. De plus, 5 % mentionnent s'être fait refuser l'accès aux résidences du campus.

Certaines options ont été développées pour rendre les résidences plus inclusives et éviter ces situations discriminatoires. Par exemple, depuis 2008, l'Université de New York offre la possibilité aux étudiants de demander un logement déterminé selon leur identité de genre et non selon leur sexe légal (Université de New York, 2014). Par contre, les identités de genre disponibles pour faire la demande sont binaires (homme ou femme), ce qui ne correspond pas nécessairement à toutes les personnes trans (par exemple, *gender-queer* ou *genderfluid*). L'Université Tufts et l'Université de l'Oregon ont, dans leurs formulaires de demande de logement, un espace à remplir pour indiquer le genre (Beemyn, 2005a). Près de 90 universités américaines offrent des résidences dans lesquelles il est possible d'avoir un ou une colocataire sans égard à son genre (Campus Pride, 2014). Par contre, dans la majorité des universités ayant des résidences inclusives (« Gender Inclusive Housing »), celles-ci ne sont pas offertes aux étudiants et étudiantes de première année. L'Université du Connecticut propose d'ailleurs des résidences inclusives dans lesquelles il est permis que six personnes de même sexe, de sexe opposé ou d'autres identités de genre puissent cohabiter sans distinction de sexe biologique. Ce type de résidence est constitué de deux suites logeant trois personnes par chambre et d'une salle de bains commune pour les six personnes (Université du Connecticut, 2014). Selon Krum, Davis et Galupo (2013), l'Université de Floride du Sud a ajouté en 2011 l'option « en transition » comme identité de genre dans les formulaires de demande de résidence, ce qui permet en quelque sorte d'alerter l'université de la nécessité d'offrir un accommodement aux étudiants et étudiantes trans en leur proposant, par exemple, de vivre avec un ou une amie, de partager une chambre avec quelqu'un qui a exprimé être confortable avec l'idée de vivre avec un étudiant ou une étudiante trans ou de vivre dans une chambre individuelle. Le fait d'offrir plusieurs options semble être la meilleure pratique, car il ne faudrait

pas non plus isoler de force ou marginaliser les personnes trans. Parmi plusieurs choix, l'Université du Vermont (2014) propose le « Rainbow Cottage », c'est-à-dire une résidence alternative pour les étudiants et étudiantes LGBTQAI⁸ qui prend la forme d'un cottage de deux étages composé de chambres pour la plupart individuelles avec un espace à partager qui comprend une cuisine et deux salles communes. Dans une étude menée auprès de 103 participants américains, Krum, Davis et Galupo (2013) exploraient les types de résidences préférées par les étudiants et étudiantes trans. Parmi différentes résidences, la résidence de style appartement, c'est-à-dire sous la forme de chambres individuelles, mais avec une cuisine, une salle de bains et un salon communs par exemple, et la chambre avec cuisine et salle bains à l'intérieur (*self-contained singles rooms*), étaient les plus appréciés. Dans le cas où ce serait la seule option offerte par l'université pour assurer la sécurité et le confort de ses étudiants et étudiantes trans, aucuns frais supplémentaires ne devraient être exigés. Les étudiants et les étudiantes trans ne doivent pas être pénalisés financièrement pour le manque de solutions offertes en matière de logement sur le campus (Beemyn, 2005a). De plus, en guise de preuve de bonne foi, certains établissements universitaires qui ont peu de choix de résidences dans leur offre de services adoptent tout de même une politique qui encourage les étudiants et étudiantes trans à trouver un logement sécuritaire et approprié (Beemyn, 2005a). Par exemple, l'Université de Californie à Riverside a adopté en 2004 une politique de logement liée à l'identité et à l'expression du genre (*UCR housing policies related to gender identity/expression*⁹) affirmant qu'afin qu'un soutien soit fourni aux étudiants et étudiantes qui, pour une raison quelconque, ont besoin d'accommodements en raison de leur identité, ceux-ci doivent en informer immédiatement le personnel des résidences. La politique indique que les demandes seront traitées cas par cas tout en reconnaissant les besoins et les désirs différents des étudiants et étudiantes trans. Par exemple, les chambres dans les résidences neutres seront accordées en priorité aux étudiants et étudiantes trans qui en font la demande spécifique.

2.4. Sports intra-muros et vestiaires

Les vestiaires sont une autre forme d'aménagement genré que l'on retrouve sur les campus. Ils sont considérés comme un lieu potentiel de conflit (Beemyn, 2003).

8 Acronyme désignant les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, queer, asexuelles et intersexes.

9 Voir l'intégralité de la politique en annexe.

La plupart des établissements n'offrent aucune intimité, de sorte que les individus ont à se déshabiller et à se doucher à la vue des autres. Pour les étudiants transgenres, être nu devant les autres peut les révéler comme étant transgenres et peut créer des situations embarrassantes et non sécuritaires. En conséquence, de nombreux étudiants transgenres évitent de suivre des cours d'éducation physique lorsque cela est possible et n'utilisent pas les installations récréatives du campus. (Beemyn, 2005a : 82; *traduction libre*)

Selon Beemyn, Curtis, Davis et Tubbs (2005), les vestiaires peuvent être plus sécuritaires pour les personnes trans s'ils sont équipés de douches individuelles et de portes avec verrou. Le réaménagement de ce type d'installations peut être compliqué et coûteux, mais certaines universités ont élaboré des changements en reconnaissant les besoins non seulement des étudiants et étudiantes trans, mais également des familles et des personnes âgées ou handicapées qui ont besoin d'assistance (parfois d'une personne du genre opposé). L'option des vestiaires familiaux ou privés semble être une bonne alternative aux structures genrées. Par exemple, l'Université du Maryland a opté pour l'ajout de vestiaires familiaux dans le Eppley Recreational Center (Université du Maryland, 2014).

De plus, les personnes trans qui souhaitent utiliser les centres sportifs sur le campus et faire partie d'équipes sportives peuvent être confrontées à de la discrimination allant au-delà de l'utilisation des vestiaires lorsqu'aucune politique intramurale n'a été mise en place pour assurer que les athlètes puissent participer aux activités en fonction de leur identité de genre plutôt que de leur sexe assigné à la naissance. Aux États-Unis, seulement six universités se sont dotées d'une politique concernant les athlètes trans. Les étudiants et étudiantes trans de l'Université de Houston peuvent se référer à la politique disponible sur son site web qui déclare que le personnel doit les autoriser à participer aux programmes et activités sportives selon leur expression ou identité de genre (Université de Houston, 2014). De plus, cette politique précise qu'une personne trans ne devrait pas être forcée d'utiliser les vestiaires correspondant à son sexe attribué à la naissance et ajoute que des accommodements peuvent inclure l'utilisation des vestiaires familiaux, par exemple. Au sein de l'Université du Massachussetts (2014), l'*Intramural Participant's Guide* indique que « les individus peuvent participer à l'activité en fonction de leur identité de genre. Si l'identité de genre d'une personne n'entre pas dans le cadre binaire homme-femme ou si la personne est en processus de transition, la participation à une activité sera traitée au cas par cas » (*traduction libre*). On retrouve également sur le site Internet de l'Université du Maryland (2014) un point dans la politique indiquant que les individus trans peuvent participer aux sports intra-muros conformément à leur identité de genre et sans égard aux interventions médicales. Dans le cas des sports co-éducatifs, c'est-à-dire les sports mixtes,

la politique de l'Université du Maryland précise que les personnes qui ne s'identifient pas comme femmes seront sujettes aux règles pour les participants non-femmes.

Au Canada, les résultats du rapport de recherche du Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) intitulé *Le sport en transition : rendre le sport au Canada plus responsable afin d'inclure les genres* (2012a) indiquent que les contrôles de genre et toutes les questions relatives aux interventions médicales sont jugés injustes et intrusifs et mènent à des exclusions arbitraires ou à des préjugés blessants. Il est donc préférable d'opter pour une approche préventive et plus inclusive permettant à une personne de compétitionner selon le genre auquel elle s'identifie¹⁰.

Ce rapport recommande essentiellement aux institutions sportives de cesser de faire porter le fardeau de la preuve aux athlètes en les obligeant à prouver leur genre, et de porter la responsabilité de rendre leur sport plus inclusif, a mentionné Paul Melia, président-directeur général du CCES. Les individus ne devraient plus avoir à sécuriser leur propre droit de prendre part à des compétitions. Les organismes de réglementation doivent mettre en place des cultures sportives accueillantes et sécuritaires pour tous les athlètes. (CCES, 2012b)

En ce qui concerne le Sport interuniversitaire canadien (SIC), nous n'avons trouvé aucune politique particulière, et très peu d'universités canadiennes se dotent d'une politique interne concernant l'éligibilité des personnes trans. Par contre, un projet pilote a été mis en place par les efforts conjugués du SIC, de l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS), de l'Université de Toronto, de l'Université de la Colombie-Britannique et de l'Université McMaster dans le but de construire une communauté sportive plus inclusive pour les personnes LGBTQ. Pour concrétiser leur adhésion à ce projet-pilote contre l'homophobie et la transphobie dans les sports ainsi que leur volonté de créer un environnement plus favorable, inclusif et respectueux, on retrouve sur le site de l'Université McMaster le symbole d'espace positif, soit un triangle inversé aux couleurs de l'arc-en-ciel, et le symbole des alliés de la communauté LGBTQ. De plus, l'Université McMaster organise une fois tous les deux mois un événement spécial, le Open Swim QSCC Trans Friendly Swim, qui se veut un espace sécuritaire et positif pour les personnes trans et leurs alliés.

10 On doit garder à l'esprit que la personne pourrait ne pas s'identifier à l'un des genres du système binaire. Dans ce cas, il est recommandé de procéder cas par cas.

2.5. Services offerts sur le campus: santé et consultation

McKinney (2005) affirme qu'il y a un manque de services de soins adéquats pour les étudiants et étudiantes trans sur les campus. Compte tenu des différences fondamentales entre les systèmes de santé américain et canadien, il est plus difficile de comparer les situations vécues sur les campus en ce qui a trait aux soins de santé. Dans une étude phénoménologique menée aux États-Unis auprès de 18 participants et participantes trans, les résultats indiquaient qu'une grande partie de la résilience des étudiants et des étudiantes provenait de leur capacité à comprendre et à avoir accès à des soins de santé « inclusifs » sur le campus (Singh, Meng et Hansen, 2013). Les auteurs plaident en faveur de services de santé mentale et de la couverture par les assurances étudiantes offertes des médicaments utilisés lors de la transition (Singh, Meng et Hansen, 2013). Aux États-Unis, une cinquantaine d'universités couvrent les frais médicaux liés aux hormones et aux chirurgies de réassignation de sexe pour les étudiants et étudiantes par l'entremise du régime d'assurances étudiant (Campus Pride, 2014d). De plus, 16 universités américaines telles que l'Université Princeton et l'Université de Chicago par exemple, couvrent seulement les hormones pour les étudiants et étudiantes (Campus Pride, 2014d). Certaines universités américaines offrent des services spécifiques aux personnes trans. Par exemple, l'Université du Michigan a un programme de soins de santé et de consultation spécifique aux personnes trans, qu'ils appellent « The University of Michigan Health System Comprehensive Gender Services Program » (UMHS-CGSP). Il est possible de consulter l'offre de services spécifiques aux personnes trans de l'Université du Michigan; elle est facilement accessible en ligne et comprend, entre autres, l'endocrinologie, la chirurgie de réassignation de sexe, des groupes de soutien et du soutien psychologique donné par du personnel sensible aux enjeux trans (Université du Michigan, 2014). De la même manière, l'Université de Californie à San Francisco a créé le Centre d'excellence pour la santé des personnes transgenres (Center of excellence for transgender health), qui a comme mission d'accroître l'accès à des services de santé efficaces et compréhensifs pour les trans. Une des pratiques inclusives mises en place par certaines universités américaines consiste en des sessions de formation obligatoires sur les enjeux trans pour le personnel du centre de santé des campus (Beemyn, 2005a; Beemyn, Curtis, Davis et Tubbs, 2005). Par exemple, à l'Université de New York, le Centre de santé pour étudiants (NYU Student Health Center) offre une session de formation de sensibilisation à tout le

personnel (qualifié de « Transgender-Friendly Staff ») ainsi qu'une formation « Safe Zone »¹¹ donnée par le Centre étudiant LGBT (« NYU LGBTQ Student Center ») à plusieurs membres du personnel. Cette information est disponible dans la brochure *Transgender Health and Wellness*, qui est également disponible sur le site web (Université de New York, 2014). Plusieurs pratiques inclusives sont mises en place, par exemple la possibilité d'utiliser le prénom préféré par l'étudiant en consultation sur les dossiers médicaux, ce qui évite les incon vénients qui peuvent survenir à l'énonciation du prénom légal lors d'un rendez-vous (Beemyn, 2005a).

Au Québec, malgré le fait que plusieurs chirurgies soient couvertes par le gouvernement (phalloplastie, métoïdioplastie, vaginoplastie, mastectomie bilatérale avec reconstruction du torse, hystérectomie), les frais secondaires entraînés par l'obtention des pièces justificatives (suivi avec un professionnel en santé mentale, lettres d'évaluation ou de recommandation pour la chirurgie, preuve d'hormonothérapie, consultation avec un chirurgien, demandes à l'État civil) et le fait que certaines marques d'œstrogène, d'inhibiteurs de testostérone et d'androgènes ne sont pas couvertes par le régime public d'assurance médicaments du Québec peuvent être dissuasifs pour les étudiants ou étudiantes trans à faible revenu. Au Québec comme aux États-Unis, le personnel des centres de santé et de consultation psychologique disponibles sur les campus universitaires manque de formation et de sensibilité aux enjeux trans et ne peuvent donc pas fournir des soins et un soutien adéquats. En conséquence, les étudiants et étudiantes trans doivent souvent consulter des professionnels hors campus, et ce, à coûts plus élevés, pour recevoir des soins appropriés et éviter les situations de discrimination ou d'inconfort¹² en raison du manque d'information des professionnels de santé.

2.6. Éducation et sensibilisation

La sensibilisation et l'éducation des employés et des employées, dont le corps professoral¹³, étant en contact régulier avec les étudiants et étudiantes concernant la diversité des genres sont

11 Nous y reviendrons dans la section sur l'éducation et la sensibilisation.

12 Par exemple, «l'utilisation en public et à voix haute du nom légal et du genre assigné à la naissance; le refus de traitement parce que le médecin se dit non qualifié pour traiter une personne trans sans égard à la raison de la visite; l'obligation de répondre à des questions invasives sur sa sexualité ou son identité de genre» (Bouchard, 2013 : 9).

13 Les jeunes trans interrogées dans le cadre de l'étude phénoménologique de McGuire, Anderson, Toomey et Russell (2010) suggéraient que les enseignants et enseignantes ou toute personne qui intervient lors de situations de harcèlement soient *obligatoirement* formés sur les enjeux trans.

des enjeux fondamentaux pour l'implantation d'un climat plus inclusif sur les campus universitaires (Singh, Meng et Hansen, 2013; Beemyn, 2003). Dans la plupart des universités, la norme semble être que les activités concernant les questions trans soient administrées par les coordonnateurs des centres de services étudiants LGBT. Au Québec, le Centre de lutte contre l'oppression des genres de Concordia offre des sessions de formation sur les enjeux trans. Ce centre est financé par les cotisations étudiantes, soit par l'entremise de la facture étudiante. À l'Université McGill, il y a aussi l'Union for Gender Empowerment qui offre divers services intéressants. Ces deux centres sont non seulement des endroits où l'on retrouve toutes sortes d'information et de ressources, mais offrent également des gilets de compression, des barrières ou des prothèses mammaires à bas prix. En effet, au Centre de lutte contre l'oppression des genres de Concordia, ces objets ont un prix fixe, tandis que l'Union for Gender Empowerment opte pour la formule « payez ce que vous pouvez ». Par contre, Sausa (2002) précise que la présence d'un centre de ressources LGBT sur le campus ne garantit pas que les membres du personnel soient réellement sensibles aux enjeux trans. En effet, le « T » y est parfois invisible. Par exemple, dans l'enquête de Mintz (2011) menée auprès d'étudiants et d'étudiantes trans de l'Université d'État de San Diego, l'Université d'État de Californie et l'Université de Californie à San Diego, lorsqu'un programme de « Safe Spaces » LGBT¹⁴ était mis en place, la brochure du programme référait exclusivement à l'orientation sexuelle, et l'identité de genre n'était pas mentionnée.

Des ateliers et des formations à propos du langage approprié aux relations avec des personnes trans peuvent aussi être suivis par le personnel et les professeurs et professeures des universités. Ces ateliers et formations expliquent l'importance d'utiliser un langage non généré, de ne pas présumer le genre d'une personne et d'utiliser les pronoms adéquats pour respecter l'identité de genre des étudiants et étudiantes trans (Sausa, 2002). Sausa (2002) propose également d'encourager les professeurs et professeures à inclure des films, des articles, des livres et des conférences sur différentes questions touchant les personnes trans dans les plans de cours. Ceci permettrait à la fois la sensibilisation, l'éducation et la discussion sur les enjeux trans. Beemyn (2005a) précise que ce type de pratiques peut se faire non seulement au sein des cours uniquement, mais aussi de manière plus large dans l'enceinte des universités. Par exemple, l'Université McGill offre depuis 2005 un programme pluridisciplinaire d'études LGBT, « The Sexual Diversity Studies Minor », et l'University College de Toronto

14 Nous reviendrons sur ce type de programmes.

offre également un programme pluridisciplinaire en Études de la diversité sexuelle au premier cycle. Cette offre de programmes permet de rendre compte de l'ouverture et de la sensibilité des universités face à ce champ d'études. De plus, les universités peuvent contribuer en finançant, en partie ou en totalité, de grands événements trans organisés pour sensibiliser le campus à la diversité des genres. Selon Beemyn (2005a), ces événements doivent faire partie de la programmation régulière des activités étudiantes. Par exemple, en 2014, près de 40 universités¹⁵ ont participé à la Journée du souvenir trans, une commémoration annuelle des personnes assassinées à cause de la transphobie. L'Université de New York, quant à elle, organise la Semaine de sensibilisation transgenre (« Transgender Awareness Week ») initiée par le Centre étudiant LGBT et se tenant habituellement la deuxième semaine du mois de novembre. L'Université du Vermont organise annuellement *Translating Identity*, une conférence sur les enjeux d'identité de genre qui est ouverte à tous (Beemyn, 2005a). Ces événements sont des exemples de moyens de sensibiliser les étudiants et étudiantes, le corps professoral et le personnel à des sujets portant sur la diversité des genres et l'expression de genre.

L'Université Memorial de Terre-Neuve offre des sessions de formation sur les enjeux trans à certains membres du personnel des résidences (Harvey, 2012) tandis que plusieurs universités utilisent la pratique des « Safe Spaces » identifiables par des autocollants spéciaux apposés sur les portes des bureaux des professeurs et membres du personnel des campus ayant reçu une formation spécifique ou s'identifiant comme « alliés ». Par exemple, l'Université du Massachussetts offre une formation pour les alliés (« Ally Training ») pour les étudiants et étudiantes, le corps professoral et les autres membres du personnel dans laquelle un grand accent est mis sur les questions trans (Beemyn, 2005a). Le Centre étudiant LGBTQ de l'Université de New York offre plusieurs fois par session la possibilité de s'inscrire au *Safe Zone : NYU's ally program*. Une première formation intitulée *Safe Zone : NYU LGBTQ 101* d'une durée de deux ou trois heures permet à une personne l'ayant réussi d'afficher une carte *Safe Zone* indiquant qu'elle est à l'aise avec les étudiants et étudiantes LGBTQ ayant des questions sur les enjeux LGBTQ et qu'est disposée à les aider à trouver les ressources appropriées sur le campus ou ailleurs, le cas échéant. Le deuxième niveau de formation, offert à ceux et celles ayant complété le premier, est intitulé *Safe Zone II: Dismantling Heterosexism & Institutional*

15 Dont l'Université de Chicago, l'Université du New Hampshire et l'Université Princeton, pour ne nommer que quelques exemples (International Transgender Day of Remembrance, 2014). Un événement organisé par les étudiants et étudiantes et le Centre de lutte contre l'oppression des genres a également eu lieu sur le campus de l'Université de Concordia cette année.

Oppression. Par contre, on retrouve aussi sur le site une formation spécifique aux enjeux trans, *Safe Zone II Training: Gender & Transgender*, qui n'est pas obligatoire pour afficher une carte *Safe Zone*, mais qui reste tout de même fortement conseillée pour être en mesure de devenir un bon allié des personnes trans. Cette formation semble être donnée sur demande par courriel au Centre étudiant LGBT de l'Université de New York (2014). Au Canada, l'Université McGill propose, par l'intermédiaire du Social Equity and Diversity Education Office,

au personnel, professeurs et diplômés, la possibilité de participer à une série d'ateliers sur les enjeux d'équité et de diversité en classe et sur le campus. La série se compose de cinq sessions et comprend un atelier axé sur la création des espaces inclusifs pour les personnes queer et trans* à l'Université McGill, intitulé *Safer Spaces: Sexual Orientation and Gender Identity*. Les participants qui assistent à cette session peuvent choisir de devenir un « McGill Safer Spaces Ally ». (McGill, 2014; traduction libre)

Depuis 1996, l'Université de Toronto met en œuvre la Campagne pour les espaces positifs (*Positive space campaign*). Un autocollant de triangle arc-en-ciel affiché sur la porte d'un bureau signifie que l'occupant est ouvert, supporte la diversité sexuelle et de genre, est disponible pour des questions sur le sujet et redirigera ses visiteurs vers les services appropriés au besoin. Aucune formation ne semble être associée à cette campagne, ce qui peut être problématique. En effet, selon le rapport de recherche *Finding Queer Allies: The Impact of Ally Training and Safe Zone Stickers on Campus Climate* rédigé par Ballard, Bartle et Masequesmay (2008), ce type de programme avait été mis en place pour combattre l'hétérosexisme, l'homophobie et le cissexisme, mais certains bémols étaient ressortis des résultats. La recherche a été menée dans une université publique de Californie dans laquelle, sur une période allant de 2002 à 2007, 16 sessions de formation (de deux à trois heures chacune) ont été conduites pour les alliés. Les résultats indiquent que ces programmes peuvent améliorer la compréhension des enjeux concernant les personnes LGBTQ¹⁶, mais ne peuvent pas faire avancer le climat du campus au-delà de la simple tolérance sans soutien provenant de l'administration ni ressources supplémentaires. Les auteurs confirment également l'importance de la formation avant la remise d'autocollants, principalement pour éliminer ceux et celles qui ne sauraient constituer des alliés efficaces en raison de préjugés (Ballard, Bartle et Masequesmay, 2008).

16 Parmi lesquelles les personnes trans sont minoritaires.

3. La situation des personnes trans sur le campus de l'Université de Montréal

Dans cette section, nous mettrons en parallèle les problèmes vécus par les personnes trans sur les campus universitaires américains et canadiens et le portrait global de la situation sur le campus de l'Université de Montréal. Pour acquérir une vision globale de la situation des étudiants et étudiantes trans en matière d'intégration sur le campus de l'Université de Montréal, nous avons recueilli de l'information auprès de différentes personnes-clés, soit Caroline Trottier-Gascon¹⁷, porte-parole et coordonnatrice du Groupe d'action trans de l'Université de Montréal et présidente de la Coalition trans en éducation, Pascale Poudrette¹⁸, directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) de l'Université de Montréal et présidente du comité de prévention du harcèlement de l'Université de Montréal, Pascale Descary¹⁹, ombudsman de l'Université de Montréal depuis 2009, Annie Legault²⁰, adjointe aux services administratifs des résidences de l'Université de Montréal, France Mackenzie,²¹ directrice du Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) de l'Université de Montréal, et Caroline Reid²², adjointe à la vice-rectrice aux affaires étudiantes et au développement durable. Les entretiens ont mis en évidence le fait que l'expertise en matière d'enjeux trans se trouve dans les communautés trans elles-mêmes, ce qui nous permet de souligner l'importance de les intégrer au processus de décision quant aux réalités qui les touchent directement.

Recommandation 1

Que la FAÉCUM travaille en étroite collaboration avec les acteurs et les groupes impliqués dans la défense des droits des personnes LGBTQIA concernant les dossiers portant spécifiquement sur les enjeux touchant ces communautés.

-
- 17 Entretien en personne mené le 6 novembre 2014.
18 Entretien téléphonique mené le 9 décembre 2014.
19 Entretien téléphonique mené le 26 novembre 2014.
20 Entretien téléphonique mené le 10 décembre 2014.
21 Entretien en personne mené le 10 décembre 2014.
22 Entretien en personne mené le 10 décembre 2014.

3.1. Politiques de non-discrimination

À l'Université de Montréal, la Politique contre le harcèlement a été adoptée par le conseil de l'Université le 27 septembre 2003. Elle se fonde sur les motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale et le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. L'identité de genre et l'expression de genre n'en font donc pas partie. Selon Pascale Poudrette, l'énoncé permettrait de prendre en compte les cas de harcèlement en raison de l'identité de genre ou de l'expression de genre de manière sous-entendue. Selon l'information recueillie, deux signalements de harcèlement (sur une période de dix ans) liés au processus de transition ou de changement de genre d'employés ou d'employées trans ont été pris en charge par le BIMH. Ceci ne veut, bien entendu, pas dire qu'il s'agit des seuls cas. En effet, par exemple, une étudiante trans a vécu une situation de harcèlement de la part d'un étudiant dans un corridor de l'Université de Montréal sans pour autant la signaler officiellement au BIMH. Une personne a tenté de lui expliquer en quoi elle faisait « une erreur » en faisant une transition, et ce, pendant plus de vingt minutes. Cette situation, outre le fait qu'elle diminuait le sentiment de sécurité sur le campus de l'étudiante, aurait pu dévoiler son identité trans sans son consentement. Finalement, le BIMH recommande annuellement, et ce, depuis 2004, de réviser la politique dans le rapport du comité de prévention remis au recteur, mais aucun changement n'a encore été fait à ce jour. Les membres du BIMH sont donc conscients que la politique n'est plus à jour et démontrent une volonté de modification, mais font face à des freins administratifs en lien avec des enjeux politiques plus larges.

Recommandation 2

Que l'Université de Montréal réviser ses politiques anti-discrimination afin d'y inclure explicitement l'identité de genre et l'expression de genre.

3.2. Dossiers, archives et documents d'identification à l'usage interne

Comme nous l'avons constaté dans notre recensement des pratiques, le langage a un effet très puissant sur le sentiment d'inclusion des gens. L'Université de Montréal ne semble pas être dotée d'une politique ou d'un guide pour l'utilisation d'un langage inclusif. De plus, Caroline

Reid affirme que les universités ont l'obligation de demander la mention de sexe légale²³ pour leurs communications avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science. En ce moment, la mention de sexe sert, entre autres, directement à la formule d'appel et aux statistiques de répartition hommes-femmes. Le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal appelle à l'utilisation d'autres mesures que la mention de sexe afin de déterminer ce type de statistiques. En effet, Caroline Trottier-Gascon affirme que :

L'usage de la mention de sexe légal à des fins de recensement introduit des erreurs dans les statistiques institutionnelles. Avec la mention de sexe, les hommes trans seront souvent catégorisés parmi les femmes, et les femmes trans, parmi les hommes. Par conséquent, les statistiques produites donneront un portrait imparfait de la condition féminine et de la répartition entre hommes et femmes. (Trottier-Gascon, 2014a : 5)

Aux endroits où l'Université de Montréal doit légalement demander la mention de sexe (« Quelle est la mention de sexe inscrite sur votre certificat de naissance? »), il faudrait aussi demander l'identité de genre (« Comment vous définissez-vous? Homme, Femme, Autre identité (spécifiez):_____. »). D'ailleurs, si l'Université de Montréal souhaite obtenir des statistiques fiables sur sa population LGBTQI, les conseils de Cary Gabriel Costello seraient une avenue intéressante à suivre. Costello (2012) propose trois questions séparées²⁴ portant sur l'identité du genre, le statut trans et le statut intersexe pour obtenir adéquatement un portrait global concernant la diversité sexuelle sur le campus. Ces trois questions permettraient d'inclure toutes les identités de genre et offriraient des données plus précises pouvant être utiles à l'Université de Montréal. Il faut absolument éviter d'utiliser seulement *Autre* et de considérer que cette catégorie corresponde aux personnes trans. De plus, pour éviter l'association inadéquate entre la mention de sexe et la formule d'appel dans les lettres officielles, il est préférable de questionner directement l'étudiant ou l'étudiante (« Quelle formule d'appel préférez-vous? Monsieur, Madame, Aucun titre. »).

Recommandation 3

Que l'Université de Montréal se dote d'un guide de rédaction pour un langage inclusif qui serait transmis à toute personne impliquée dans la diffusion d'information au nom de son

23 C'est-à-dire la mention *Homme* ou *Femme* sur le certificat de naissance.

24 1) *Comment vous identifiez-vous? Homme, Femme, Autre identité (spécifiez):_____* 2) *Avez-vous une condition intersexe? Oui, Non__*.3) *Êtes-vous trans? Oui, Non.*

unité, de son département ou de l'université, et qui serait disponible sur le site web de l'établissement.

Recommandation 4

Que la FAÉCUM encourage la révision du langage sur le site web et dans le matériel imprimé de l'Université de Montréal (brochures et autres documents) pour qu'il réfère aux personnes de tous genres plutôt que d'utiliser seulement les concepts d'homme et de femme.

Recommandation 5

Que la FAÉCUM utilise un langage incluant tous les genres dans ses communications.

Recommandation 6

Que l'Université de Montréal révise tous les formulaires en ligne et papier afin que les questions posées sur le genre correspondent réellement au besoin institutionnel, afin de permettre l'auto-définition, et afin de refléter la diversité de genre en optant pour une formulation plus inclusive plutôt que pour des catégories binaires.

Recommandation 7

Que l'Université de Montréal réduise l'utilisation de la mention de sexe écrite sur le certificat de naissance aux communications avec le Ministère uniquement, traite cette information comme une information confidentielle et privilégie l'auto-définition à toutes les autres fins.

Recommandation 8

Que l'Université de Montréal offre la possibilité de choisir une formule d'appel préférée.

Le rapport annuel de 2012-2013 de l'activité de l'ombudsman nous indique que des étudiants et étudiantes en processus de changement de sexe ont demandé l'assistance de Pascale Descary « pour éviter la stigmatisation liée au fait que leur identité officielle ne correspond plus à leur réalité » (Descary, Laforest et Orphanos, 2014 : 25). On y apprend que l'Université de Montréal demande aux étudiants et étudiantes trans d'effectuer les changements du prénom et de la mention de sexe auprès de l'état civil avant d'apporter des modifications, « à tout le moins, en ce qui concerne l'émission de documents officiels » (Descary, Laforest et Orphanos, 2014 : 25). Comme l'obtention des documents officiels de l'état civil est souvent la dernière étape d'un long cheminement vers un changement de genre, des accommodements sont proposés aux étudiants et étudiantes qui en font la demande en personne, soit le changement de leur adresse courriel et l'émission d'une lettre officielle du Registrariat en

remplacement temporaire de la carte étudiante attestant de leur inscription sous le prénom préféré. Malheureusement, cette entente n'est pas diffusée en ligne ni dans aucune brochure de l'Université de Montréal et est peu connue par le personnel du Registrariat lui-même. En effet, au moins deux personnes trans se sont présentées au Registrariat pour demander l'utilisation de leur prénom d'usage, mais le personnel sur place leur a répondu que rien n'était possible et qu'il leur fallait consulter l'ombudsman. C'est seulement à la rencontre avec Pascale Descary qu'ils ont appris qu'une pratique était pourtant en place, soit l'émission de la lettre utilisant le prénom préféré en remplacement de la carte étudiante. Caroline Trottier-Gascon soutient que la lettre est imparfaite et presque inutile, mais que Caroline Reid est déjà au fait des modifications qui pourraient y être apportées, soit l'ajout du matricule pour renforcer l'identification et la spécification que la personne peut utiliser son prénom usuel aux examens et dans les travaux de session, par exemple. De plus, l'Université de Montréal offre aussi la possibilité d'émettre une nouvelle carte étudiante, moyennant des frais, en changeant de photo pour que celle-ci concorde avec la nouvelle apparence de l'étudiant ou l'étudiante; les informations sur la carte restent cependant les mêmes. Mentionnons qu'il s'agit d'une procédure ordinaire, comme pour une carte perdue, et non une procédure spéciale pour les personnes trans. Ces pratiques ne sont pas suffisantes puisque des étudiants et étudiantes trans vivent toujours des problèmes sur le campus à cause de l'indication du prénom légal à certains endroits. Par exemple, une personne a rapporté des problèmes sur StudiUM puisque cette plate-forme révèle son prénom légal, et ses collègues de travail utilisent le mauvais prénom sur StudiUM. Une autre situation problématique vécue sur le campus est l'obligation forcée d'une personne trans « à rester dans le placard » pour l'un de ses cours puisqu'elle communiquait avec le professeur par courriel et que son adresse courriel d'établissement était au mauvais prénom. En effet, il est parfois obligatoire d'utiliser l'adresse d'établissement (plutôt qu'une adresse personnelle) dans certains services, ce qui révèle le prénom légal de l'étudiant ou l'étudiante trans sans son consentement. En bref, les personnes trans se butent à des problèmes administratifs sur le campus de l'Université de Montréal. Comme nous l'avons constaté dans la revue de la littérature, il pourrait y avoir de meilleures pratiques en termes d'inclusion et d'intégration des personnes trans qui permettraient à l'ensemble des documents internes de refléter l'identité de genre des étudiants et étudiantes. Par exemple, la mention de sexe devrait être traitée comme une information confidentielle et ne pas apparaître dans les dossiers étudiants. Pour la même raison, il faut saluer l'utilisation progressive du matricule étudiant à l'Université de Montréal depuis quelques années en remplacement du code permanent, qui est genré. Selon le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal, l'utilisation du prénom légal non seulement constitue une forme de

négarion de l'identité de la personne trans, mais aussi « révèle qu'elle est trans et la rend vulnérable à la discrimination » (Groupe d'action trans de l'UdeM, 2014). Les procédures en ligne mises en place à l'Université Concordia et à l'Université McGill permettent d'ailleurs l'utilisation du prénom préféré sur les documents tels que l'horaire de cours, la carte étudiante et les listes de classe, par exemple, ainsi que pour l'adresse courriel. Selon Caroline Reid, le changement du prénom légal au prénom usuel dans Synchro pour les documents internes²⁵ de l'Université de Montréal fait partie des priorités, mais ne pourra pas être mis en place avant 2015-2016. En effet, le système Synchro serait déjà adapté pour gérer l'utilisation de plusieurs noms²⁶, mais ces fonctions ne seraient pas encore activées.

Recommandation 9

Que l'Université de Montréal offre la possibilité d'utiliser le prénom usuel, et ce, sans prérequis et sans frais.

Recommandation 10

Que l'Université de Montréal privilégie l'emploi du matricule étudiant dans le but de réduire l'utilisation de la mention de sexe dans les dossiers étudiants et fasse une utilisation limitée du code permanent.

Recommandation 11

Que l'Université de Montréal diffuse sa politique de changement du prénom et de la mention de sexe auprès de son personnel et des étudiants et étudiantes.

3.3. Aménagements genrés

À l'Université de Montréal, plusieurs aménagements sont divisés selon le sexe de leurs utilisateurs, ce qui peut être problématique pour les étudiants et étudiantes trans. Concernant les toilettes sur le campus, Caroline Trottier-Gascon affirmait qu'il y a seulement cinq endroits connus par les personnes trans où elles se sentent en sécurité²⁷. En effet, comme nous l'avons

25 Le nom usuel ne pourrait par contre pas être utilisé sur les relevés de notes, les diplômes et les factures étudiantes, selon Caroline Reid.

26 « Dans le Centre étudiant, une section *Noms*, dans *Données personnelles*, indique qu'il devrait être possible d'ajouter un nom. » (Groupe d'action trans de l'UdeM, 2014a)

27 Ces toilettes sont répertoriées sur le site web du Groupe d'action trans de l'Université de Montréal. Sur le site, on retrouve également les accommodements possibles (ou non) à l'Université de Montréal pour les personnes trans (Groupe d'action trans de l'UdeM, 2014b).

vu précédemment, une angoisse est associée pour certaines personnes trans à l'accès à des toilettes ou à autres lieux où hommes et femmes sont séparés. Il est connu du Groupe d'action trans de l'Université de Montréal qu'au moins une personne rentre chez elle pour aller aux toilettes (Corbeil, 2014) et qu'une autre s'est déjà fait dire d'aller dans les toilettes réservées à l'autre sexe, et ce, tant dans les toilettes pour hommes que dans celles pour femmes. Le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal demande la redésignation des toilettes individuelles, l'ajout de corbeilles à serviettes hygiéniques dans les toilettes non genrées (au minimum dans les cabines pour personnes à mobilité réduite), l'inclusion d'une certaine proportion de toilettes non genrées à cabines multiples sur le Campus Outremont ainsi que la réassignation de certaines toilettes à plusieurs cabines dans le pavillon Roger-Gaudry (Groupe d'action trans de l'UdeM, 2014b).

3.3.1. Toilettes

À la suite des demandes du Groupe d'action trans de l'Université de Montréal et de la FAÉCUM, l'Université a tout d'abord entamé le recensement de toutes les toilettes individuelles existantes sur le campus. Les documents de l'administration indiquaient les emplacements des « installations sanitaires » sur le campus, ce qui ne permettait pas d'indiquer s'il s'agissait de toilettes ou bien d'autres types d'équipement sanitaire tels qu'un simple évier, par exemple. Par la suite, l'affichage des toilettes individuelles faisant la distinction entre hommes et femmes sera remplacé par l'inscription « toilettes » uniquement. Le projet devrait se conclure, selon Caroline Reid, en 2015 par la diffusion des emplacements d'environ 85 de ces toilettes individuelles non genrées sur le site web de l'Université de Montréal. Ce projet concorde avec certaines revendications²⁸ du Groupe d'action trans de l'Université de Montréal en ce qui a trait à la mise en place des toilettes non genrées, et ce, pour des raisons de sécurité, mais n'inclut pas, pour le moment, la neutralisation de certaines toilettes à plusieurs cabines. De plus, il a été confirmé par Caroline Reid que, dans la mesure du possible, au moins une toilette non genrée par étage sera incluse dans les futurs plans de rénovation ou de construction et placée à une bonne distance des toilettes genrées. C'est d'ailleurs ce qui est prévu dans les plans du campus d'Outremont. De plus, il faudrait que ces normes deviennent une politique officielle de l'Université de Montréal pour prouver son engagement à long terme.

28 La liste des revendications est disponible à l'adresse suivante:
<https://transumontreal.wordpress.com/revendications/>.

Recommandation 12

Que l'Université de Montréal inclue au moins une toilette non genrée par étage dans les futurs plans de rénovation ou de construction de nouveaux pavillons en adoptant une politique officielle à ce propos.

Recommandation 13

Que l'Université de Montréal rende disponible en ligne la liste ou la carte des emplacements des toilettes neutres sur le campus.

3.3.2. Résidences

Comme nous l'avons vu dans la revue de littérature, les résidences peuvent être un lieu genré créant un sentiment de malaise et d'insécurité pour les étudiants et étudiantes trans. Sur le campus de l'Université de Montréal, les résidences offrent plusieurs types de chambres : studio double ou simple, suite avec salle de bains²⁹ et studio adapté pour les personnes en situation de handicap. Selon Annie Legault, la demande du sexe (choix binaire : homme ou femme)³⁰ dans le formulaire d'inscription aux résidences sert à déterminer le ratio de salles de bains communes selon le sexe aux étages, et si une personne peut ou non être admise dans les résidences réservées aux filles. Ici, aucune politique officielle de l'Université ni aucune confirmation de M^{me} Legault ne permet d'affirmer l'accès possible aux femmes trans à ces résidences. De plus, le fait d'assigner des résidences en fonction du sexe assigné à la naissance est fortement problématique pour les étudiants et étudiantes trans.

Par contre, l'Université de Montréal offre d'autres options qui pourraient être préférées par les personnes trans, comme la possibilité d'avoir un ou une colocataire de son choix dans un studio double, et ce, sans égard à son genre. Cette option permet à un étudiant ou une étudiante de cohabiter avec un ami ou une amie qui est au fait de son identité trans ou de choisir quelqu'un qui est à l'aise avec la situation. Comme il existe des options inclusives pour les résidences, les seules modifications qui devraient être faites concernent les salles de bains. En effet, compte tenu de ce qui a été mentionné précédemment au sujet des toilettes non genrées, il faudrait inclure des salles de bains neutres (ou individuelles) tant dans les résidences mixtes que dans

29 D'ailleurs, les suites avec salles de bains sont offertes uniquement dans le pavillon Thérèse-Casgrain, qui est réservé aux filles.

30 L'un des points positifs est que, contrairement à d'autres universités, l'Université de Montréal ne se sert pas directement de la mention du sexe et permet donc à la personne de fournir elle-même l'information. Par contre, en plus de la binarité, cette possibilité n'est pas mentionnée spécifiquement.

les autres bâtiments du campus dans l'optique de rendre le campus plus inclusif pour les personnes trans. Caroline Reid affirme qu'en raison du fait que certaines résidences datent des années 1960, il pourrait être plus complexe de faire des modifications. De plus, Annie Legault nous indiquait en entretien ne jamais avoir eu de demande d'accommodements pour les personnes trans et que si cela se produisait, les services administratifs traiteraient les demandes au cas par cas, tandis que Caroline Trottier-Gascon affirmait qu'aucun problème n'avait été rapporté au Groupe d'action trans de l'Université de Montréal. Pour éviter les discriminations comme celles répertoriées dans l'enquête de Grant *et al.* (2011), soit le fait de refuser d'octroyer un logement correspondant à l'identité de genre de l'étudiant ou l'étudiante, il serait préférable d'agir à titre préventif et d'établir que les étudiants ou les étudiantes puissent se voir assigner une chambre en fonction de leur identité de genre plutôt que de leur sexe légal. En l'absence d'une telle politique, les femmes trans peuvent être victimes de transphobie en se faisant refuser l'accès aux résidences réservées aux filles.

Recommandation 14

Que l'assignation des résidences se fasse en fonction de l'identité de genre plutôt que du sexe légal, et que ceci soit clairement indiqué sur le site d'inscription aux résidences.

Recommandation 15

Que les résidences mixtes incluent des salles de bains individuelles non genrées.

3.3.3. CEPSUM

Les vestiaires du centre sportif CEPSUM font également partie des installations genrées pouvant mettre à mal la sécurité et le confort des étudiants et étudiantes trans. Caroline Trottier-Gascon nous indiquait en entretien que des accommodements étaient possibles pour les personnes trans qui souhaitent avoir accès aux vestiaires d'équipe (lorsqu'ils sont libres) en demandant la clé à l'accueil. De plus, les vestiaires comprennent déjà des douches multiples, des douches individuelles et des cabines individuelles permettant de se changer en toute intimité. Par contre, l'Université de Montréal n'a adopté aucune politique sur la participation des personnes trans dans les sports intra-muros. D'ailleurs, le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal demande qu'il soit permis pour les personnes trans de porter des vêtements couvrant les caractéristiques sexuelles non désirées. Par exemple, qu'il soit possible pour un homme trans de se baigner avec un chandail compresseur ainsi que de garder ses bandages pour le torse.

Recommandation 16

Que le CEPSUM s'assure que ses aménagements correspondent aux besoins des personnes trans.

Recommandation 17

Que le CEPSUM adopte une politique interne indiquant que les personnes trans peuvent participer aux activités conformément à leur identité de genre et sans égard aux interventions médicales.

Recommandation 18

Que le CEPSUM permette à tous d'utiliser les installations sportives (dont les piscines) tout en portant des vêtements servant à masquer des caractéristiques sexuelles non désirées.

3.4. Services de santé et de consultation psychologique

L'accès aux soins de santé peut être difficile pour les étudiants et étudiantes trans. France McKenzie s'est vu rapporter par le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal des cas de discrimination qui se seraient déroulés au Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP)³¹ de l'Université de Montréal. Dans un premier cas, une personne est allée voir son médecin pour demander des prises de sang. Elle avait besoin, entre autres, de ses taux d'hormones pour pouvoir les fournir à son endocrinologue à son premier rendez-vous. Elle avait apporté la liste des tests dont elle avait besoin. Le médecin aurait refusé de prescrire la prise de sang pour les taux d'hormones. La personne a donc dû obtenir sa prise de sang avec un autre médecin. Dans un deuxième cas, un homme trans voulait savoir comment s'injecter de la testostérone³² prescrite par l'endocrinologue. L'infirmière aurait refusé de le montrer ou de le faire pour lui. Les raisons expliquant ces deux refus restent inconnues, mais le refus de soins, même en cas de manque d'expertise, est problématique s'il n'est pas accompagné d'une redirection adéquate vers d'autres professionnels de la santé. Dans un troisième cas, une personne a rapporté qu'elle était allée voir un psychologue au CSCP pour des problèmes d'anxiété. Le psychologue aurait fait abstraction du motif de consultation et n'aurait posé des questions que sur son identité, et ce, en utilisant le mauvais prénom. En fonction de ces

31 Il faut noter que le CSCP est doté de toilettes non genrées.

32 La testostérone est généralement prise par injection.

situations problématiques vécues sur le campus de l'Université de Montréal, il est essentiel de mettre en place des mesures de prévention pour s'assurer que l'identité de genre ne soit pas une raison de refuser d'offrir des soins de santé généraux. Par la suite, France McKenzie a contacté le Groupe d'action trans pour que Caroline Trottier-Gascon et Gabrielle Bouchard³³ offrent un atelier de formation abordant les enjeux trans au personnel du CSCP. Cette formation a été donnée en particulier aux employés et employées permanents, et a stimulé la sensibilité et l'ouverture aux enjeux trans de ces professionnels de la santé. France McKenzie souhaite transmettre ces informations aux agentes de secrétariat au cours de la prochaine année, car il s'agit des premières personnes en contact avec les patients; elles doivent donc accueillir correctement les étudiants et étudiantes trans. Au CSCP, les frais pour une séance de consultation psychologique s'élèvent à 25 \$ pour les dix premières rencontres pour les étudiants et étudiantes qui cotisent aux Services aux étudiants. Ce prix est plus élevé pour les étudiants et étudiantes qui sont, par exemple, en rédaction ou qui proviennent des écoles affiliées. Le prix est donc avantageux pour les étudiants et étudiantes qui cotisent si on le compare au prix approximatif de 100 \$ pour des services semblables dans le secteur privé. Plusieurs besoins nécessitent la consultation de professionnels pour établir la dysphorie de genre. Conformément aux Standards de soins (WPATH, 2013), certains médecins demandent une lettre de référence avant d'offrir une thérapie hormonale, et le remboursement de chirurgies par la RAMQ nécessite l'obtention de deux lettres de référence. De plus, le Directeur de l'état civil demande une lettre d'un psychologue ou d'un psychiatre avant d'accepter le changement de nom d'une personne trans. Toutefois, le rôle des professionnels de la santé n'est pas encore clairement défini par le nouveau projet de règlement³⁴, déposé le 17 décembre 2014, qui applique progressivement le projet de loi 35 visant à retirer les exigences chirurgicales comme prérequis pour une demande de changement de la mention de sexe. Le spécialiste devra émettre une lettre confirmant « que l'identité sexuelle du demandeur ne correspond pas à la mention du sexe figurant à son acte de naissance et qui est d'avis que le changement de cette mention est approprié ». Pour le moment, il est impossible de connaître la portée de ces changements et le déroulement de leur application. Par contre, les interprétations et les craintes commencent déjà à faire surface

33 Gabrielle Bouchard est coordonnatrice du soutien entre pairs et défenses des droits Trans* du Centre de lutte contre l'oppression des genres.

34 Disponible ici : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=1&file=62417.pdf> (mise en ligne le 17 décembre 2014).

(Léouzon, 2014; Sauvé, 2014; Trottier-Gascon, 2014b). Il faudra suivre attentivement les suites de ce changement pour connaître les nouvelles exigences impliquées.

En fonction de ces critères et des futurs développements, il pourrait être intéressant que le CSCP se dote de l'expertise pour émettre les lettres de recommandation nécessaires pour l'obtention des hormones et pour les chirurgies³⁵, et offre ce service aux étudiants et étudiantes trans. Le personnel de la clinique devrait être en mesure de répondre adéquatement aux besoins des étudiants et étudiantes trans pour faciliter leur transition (lettre de référence, prescription d'hormonothérapie, prises de sang et tests (taux d'hormones), etc.) ou du moins, il devrait connaître le réseau extérieur spécialisé dans ces questions et rediriger les étudiants au besoin.

Recommandation 19

Que l'Université de Montréal facilite l'accès aux soins de santé que requièrent les personnes trans à la clinique universitaire.

Recommandation 20

Que le Centre de santé et de consultation psychologique forme son personnel non seulement pour assurer des pratiques respectueuses pour les personnes trans, mais également pour offrir les services qui leur sont nécessaires, notamment l'émission de lettres de référence.

3.6. Éducation et sensibilisation

Dans la plupart des universités canadiennes et américaines, la sensibilisation et l'éducation ayant trait aux enjeux trans sont prises en charge par le centre LGBT respectif des universités. L'Université de Montréal n'a pas de centre LGBT, mais deux groupes d'intérêt ont été créés grâce à des initiatives étudiantes, soit le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal et L'Alternative³⁶. Ces comités n'ont pas de local fixe sur le campus. Mentionnons qu'il existe également un groupe LGBT et alliés à Polytechnique nommé Poly Out. À l'image du Centre de lutte contre l'oppression des genres de Concordia, un Centre féministe et LGBTQ

35 Voir le document sur les *Standards de soins pour la santé des personnes transsexuelles, transgenres et de genre non-conforme* (2013).

36 Malheureusement, il a été impossible de communiquer avec un ou une responsable du groupe d'intérêt L'Alternative pour la présente recherche.

pourrait planifier des événements (conférences, ateliers, projections de films, etc.) et des campagnes de sensibilisation, et faire de l'éducation populaire sur le campus, et ce, tout en étant un lieu où les étudiants et étudiantes LGBTQ pourraient se sentir en sécurité et trouver des employés et employées ou des bénévoles pouvant répondre à leurs questions. Comme il a été précisé précédemment, le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal en collaboration avec le Centre de lutte contre l'oppression des genres a déjà offert quelques sessions de formation sur le campus concernant les enjeux trans. En effet, en plus de la formation donnée au CSCP, Caroline Trottier-Gascon et Gabrielle Bouchard ont également offert une session de formation au groupe de pairs aidants bénévoles du programme Écoute-Référence. Cette semaine de sensibilisation est organisée par l'Action humanitaire et communautaire en partenariat avec le Bureau d'intervention en matière de harcèlement. Aucune formation n'a encore été donnée au personnel des résidences. De plus, en 2014, le Groupe d'action trans de l'Université de Montréal a pris l'initiative de tenir un kiosque sur le campus pour souligner la Journée du souvenir trans. Il serait intéressant que l'Université de Montréal s'inspire des initiatives des autres universités québécoises et qu'il fonde un centre de soutien LGBT pour regrouper les ressources nécessaires à la formation de son personnel et de la communauté étudiante, et pour offrir un endroit sécuritaire et accueillant aux étudiants et étudiantes LGBT.

Recommandation 21

Que l'Université de Montréal crée un centre de soutien LGBTQIA dont le mandat serait d'offrir des ateliers de formation au personnel de l'Université de Montréal et aux étudiants et étudiantes, de mettre en place une campagne de sensibilisation et d'information abordant la diversité sexuelle sur le campus, d'offrir de l'écoute active et un espace ouvert afin de faciliter l'organisation d'activités, et de donner l'accès à de la documentation sur les enjeux LGBTQIA.

Recommandation 22

Que l'Université de Montréal diffuse ses pratiques inclusives sur une plateforme web.

4. Conclusion

Les pratiques inclusives pour les personnes trans se mettent progressivement en place dans les universités américaines et canadiennes. Les enjeux majeurs touchent les politiques de non-discrimination, l'utilisation d'un langage inclusif, les changements de prénom et de mention de sexe dans les documents d'identification à l'usage interne, les aménagements divisés selon le sexe (toilettes, résidences, vestiaires), les politiques concernant les sports intra-muros, les soins de santé et de consultation psychologique donnés sur le campus et la sensibilisation de la communauté universitaire aux réalités trans. Certaines personnes trans étudiant à l'Université de Montréal vivent, entre autres, des problèmes quant à leur entière intégration sur le campus. Les situations vécues par les étudiants et étudiantes trans, outre qu'elles nient leur identité, les exposent à la discrimination et créent un climat d'exclusion sur le campus. Face à ce constat, il est clair que l'Université de Montréal peut améliorer ses pratiques pour mieux accommoder et intégrer les personnes trans. Elle est également responsable de sensibiliser aux réalités trans les membres de la communauté du campus ainsi que de diffuser ses politiques officielles.

5. Rappel des recommandations

Recommandation 1

Que la FAÉCUM travaille en étroite collaboration avec les acteurs et les groupes impliqués dans la défense des droits des personnes LGBTQIA concernant les dossiers portant spécifiquement sur les enjeux touchant ces communautés.

Recommandation 2

Que l'Université de Montréal révisé ses politiques anti-discrimination afin d'y inclure explicitement l'identité de genre et l'expression de genre.

Recommandation 3

Que l'Université de Montréal se dote d'un guide de rédaction pour un langage inclusif qui serait transmis à toute personne impliqué dans la diffusion d'information au nom de son unité, de son département ou de l'université, et qui serait disponible sur le site web de l'établissement.

Recommandation 4

Que la FAÉCUM encourage la révision du langage sur le site web et dans le matériel imprimé de l'Université de Montréal (brochures et autres documents) pour qu'il réfère aux personnes de tous les genres plutôt que d'utiliser seulement les concepts d'homme et de femme.

Recommandation 5

Que la FAÉCUM utilise un langage incluant tous les genres dans ses communications.

Recommandation 6

Que l'Université de Montréal révisé tous les formulaires en ligne et papier afin que les questions posées sur le genre correspondent réellement au besoin de l'établissement, afin de permettre l'auto-définition, et afin de refléter la diversité de genre en optant pour une formulation plus inclusive plutôt que pour des catégories binaires.

Recommandation 7

Que l'Université de Montréal réduise l'utilisation de la mention de sexe écrite sur le certificat de naissance aux communications avec le Ministère uniquement, traite cette information comme une information confidentielle et privilégie l'auto-définition à toutes les autres fins.

Recommandation 8

Que l'Université de Montréal offre la possibilité de choisir une formule d'appel préférée.

Recommandation 9

Que l'Université de Montréal offre la possibilité d'utiliser le prénom usuel, et ce, sans prérequis et sans frais.

Recommandation 10

Que l'Université de Montréal privilégie l'emploi du matricule étudiant dans le but de réduire l'utilisation de la mention de sexe dans les dossiers étudiants et fasse une utilisation limitée du code permanent.

Recommandation 11

Que l'Université de Montréal diffuse sa politique de changement du prénom et de la mention de sexe auprès de son personnel et des étudiants et étudiantes.

Recommandation 12

Que l'Université de Montréal inclue au moins une toilette non genrée par étage dans les futurs plans de rénovation ou de construction de nouveaux pavillons en adoptant une politique officielle à ce propos.

Recommandation 13

Que l'Université de Montréal rende disponible en ligne la liste ou la carte des emplacements des toilettes neutres sur le campus.

Recommandation 14

Que l'assignation des résidences se fasse en fonction de l'identité de genre plutôt que du sexe légal, et que ceci soit clairement indiqué sur le site d'inscription aux résidences.

Recommandation 15

Que les résidences mixtes incluent des salles de bains individuelles non genrées.

Recommandation 16

Que le CEPSUM s'assure que ses aménagements correspondent aux besoins des personnes trans.

Recommandation 17

Que le CEPSUM adopte une politique interne indiquant que les personnes trans peuvent participer aux activités conformément à leur identité de genre et sans égard aux interventions médicales.

Recommandation 18

Que le CEPSUM permette à tous d'utiliser les installations sportives (dont les piscines) en portant des vêtements servant à masquer des caractéristiques sexuelles non désirées.

Recommandation 19

Que l'Université de Montréal facilite l'accès aux soins de santé que requièrent les personnes trans à la clinique universitaire.

Recommandation 20

Que le Centre de santé et de consultation psychologique forme son personnel non seulement pour assurer des pratiques respectueuses pour les personnes trans, mais également pour offrir les services qui leur sont nécessaires, notamment l'émission de lettres de référence.

Recommandation 21

Que l'Université de Montréal crée un centre de soutien LGBTQIA dont le mandat serait d'offrir des ateliers de formation au personnel de l'Université de Montréal et aux étudiants et étudiantes, de mettre en place une campagne de sensibilisation et d'information abordant la diversité sexuelle sur le campus, d'offrir de l'écoute active et un espace ouvert afin de faciliter l'organisation d'activités, et de donner l'accès à de la documentation sur les enjeux LGBTQIA.

Recommandation 22

Que l'Université de Montréal diffuse ses pratiques inclusives sur une plateforme web.

Bibliographie

Agence de la santé publique du Canada (2014). *Questions et réponses : L'identité sexuelle à l'école*. Repéré à <http://www.phac-aspc.gc.ca/std-mts/rp/gi-is/index-fra.php>.

Association mondiale des professionnels pour la santé transgenre (WPATH) (2013). *Standards de soins pour les personnes transsexuelles, transgenres et de genre non-conforme*, 7^e édition. Repéré à http://www.wpath.org/uploaded_files/140/files/Standards%20of%20Care%20-%20French%20Final%2011-6-13.pdf.

Beemyn, B. (2003). Serving the Needs of Transgender College Students, *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 1(1), p. 33-50.

Beemyn, B. G. (2005a). Making campuses more inclusive of transgender students. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 3(1), p. 77-87.

Beemyn, B. G. (2005b). Trans on Campus: Measuring and Improving the Climate for Transgender Students. *On Campus with Women*, 34 (3), Printemps. Repéré à http://archive.aacu.org/ocww/volume34_3/feature.cfm?section=2.

Beemyn, B. G., & Pettitt, J. (2006). How have trans-inclusive non-discrimination policies changed institutions? *GLBT Campus Matters*, 3(1), p. 6–7.

Beemyn, B., Curtis, B., Davis, M., & Tubbs, N. J. (2005). Transgender issues on college campuses. *New Directions for Student Services*, 111, p. 49–60.

Beemyn, B., Domingue, A., Pettitt, J., & Smith, T. (2005). Suggested steps to make campuses more trans-inclusive. *Journal of Gay and Lesbian Issues in Education*, 3(1), p. 89–94.

Bilodeau, B. (2005). Beyond the Gender Binary: A Case Study of Two Transgender Students at a Midwestern Research University. *Journal of Gay and Lesbian Issues in Education*, 3(1), p. 29-44.

Bouchard, G. (2013). *Condition Trans au Québec: État des faits 2013*. Centre de lutte contre l'oppression des genres, 12 p.

Burdge, B.J. (2007). Bending gender, ending gender : Theoretical foundations for social work practice with the transgender community. *Social Work*, 52(3), p. 243-250.

Campus Pride (2014a). *Colleges and Universities with Nondiscrimination Policies that Include Gender Identity/Expression*. Repéré à <http://www.campuspride.org/tpc-nondiscrimination/> (page consultée le 19 novembre 2014).

Campus Pride (2014b). *Colleges and Universities that Allow Students to Change the Name and Gender on Campus Records*. Repéré à <http://www.campuspride.org/tpc-records/> (page consultée le 19 novembre 2014).

Campus Pride (2014c). *Colleges and Universities that Provide Gender-Inclusive Housing*. Repéré à <http://www.campuspride.org/tpc-gih/> (page consultée le 20 novembre,2014).

Campus Pride (2014d). *Colleges and Universities that Cover Transition-Related Medical Expenses Under Student Health Insurance*. Repéré à <http://www.campuspride.org/tpc-student-health-insurance/> (page consultée le 14 décembre 2014).

Carroll, L., Gilroy, P.J. & Ryan, J. (2002). Counseling transgendered, transsexual, and gender-variant clients. *Journal of Counseling & Development*, 80(2), p. 131-139.

Carter, K. A. (2000). Transgenderism and college students: Issues of gender identity and its role on our campuses. Dans V. A. Wall & N. J. Evans, (Eds.), *Toward acceptance: Sexual orientation issues on campus*, Lanham, MD: University Press of America. p. 261-282.

Centre canadien pour l'éthique dans le sport (2012a). *Le sport en transition : Rendre le sport au Canada plus responsable afin d'inclure les genres*. Repéré à <http://www.cces.ca/files/pdfs/CCES-PAPER-SportInTransition-F.pdf>.

Centre canadien pour l'éthique dans le sport (2012b) *Le sport en transition appuie les droits des athlètes transgenres et intersexués*. Mise en ligne le 23 octobre 2012. Repéré à <http://www.cces.ca/fr/news-206—sport-in-transition-paper-supports-the-rights>.

Centre de lutte contre l'oppression des genres (2014). Repéré à <http://desluttessgenres.org/>.

Chamberland, L., N. Duchesne et A. Baril (2010). « Les expériences des étudiants et des étudiantes transsexuels, transsexuelles et transgenres en milieu scolaire », Rapport de recherche, Volet du projet de recherche : *Impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaires*, Montréal, Université du Québec à Montréal.

Conron, K.J., Scott, G., Stowell, G.S. & Landers, S. (2012). Transgender Health in Massachusetts: Results from a Household Probability Sample of Adults, *American Journal of Public Health*, 102(1), p. 118-122.

Conway, L. (2002). *How Frequently Does Transsexualism Occur?* Repéré à <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/TSprevalence.html>.

Conway, L. (2004). *How colleges and universities can improve their environments for transgender and transsexual students*. Repéré à <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/College.html>.

Corbeil, R. (2014). Minorité oubliée, *Quartier libre*, 21 (13), p. 14-15. Repéré également à http://quartierlibre.ca/wp-content/uploads/2014/03/Qlvol21no13_12mars2014.pdf.

Costello, C. G. (2012). *On Sex/Gender Checkboxes*. Repéré à <http://transfusion.blogspot.ca/2012/02/on-sexgender-checkboxes.html> (mis en ligne le 5 février 2012).

Descary, Laforest et Orphanos (2014). Ombudsman UdeM: Rapport annuel 2012-2013. Repéré à http://www.ombuds.umontreal.ca/documents/OMBUDSMAN_RAPPORT_ANNUEL_2012-2013_000.pdf.

Effrig, J. C., Bieschke, K. J. & Locke, B. D. (2011). Examining Victimization and Psychological Distress in Transgender College Students. *Journal of College Counseling*, Automne, 14. p. 143-157.

Gates, J.G. (2011). *How many people are lesbian, gay, bisexual, and transgender?*. The Williams Institute, University of California, Los Angeles. Repéré à <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Gates-How-Many-People-LGBT-Apr-2011.pdf>.

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*. Repéré à http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf.

Groupe d'action trans* de l'UdeM (2014a). *Brochure: Enjeux trans*: Nos droits, nos besoins*.

Groupe d'action trans* de l'UdeM (2014b). *Accommodements à l'UdeM*. Repéré à <https://transumontreal.wordpress.com/accomodements-a-ludem/> (mise en ligne le 23 décembre 2014).

Groupe d'action trans* de l'UdeM (2015). *Le Groupe d'action trans* est contre le projet de règlement concernant les critères de changement de mention de sexe*. Repéré à <https://transumontreal.wordpress.com/2015/01/08/le-groupe-daction-trans-est-contre-le-projet-de-reglement/> (mise en ligne le 8 janvier 2015).

International Transgender Day of Remembrance (2014). *TDoR Events and Locations 2014*. Repéré à <http://tdor.info/> (page consultée le 15 décembre, 2014).

Kosciw, J.G., E.M. Diaz & E.A. Greytak (2008). *The 2007 National School Climate Survey: The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth in Our Nation's Schools*, New York, Gay, Lesbian and Straight Education Network (GLSEN). Repéré à <http://glsen.org/download/file/NDIyMg==>.

Krum, T. E., Davis, K. S. & Galupo, M. P. (2013). Gender-Inclusive Housing Preferences : A Survey of College-Aged Transgender Students. *Journal of LGBT Youth*, 10(1-2), p. 64-82.

Léouzon, R. (2014). *Un projet de règlement choque les personnes trans*. Repéré à <http://journalmetro.com/actualites/national/691883/un-projet-de-reglement-choque-les-personnes-trans/> (mis en ligne le 21 décembre 2014).

McGuire, J. K., Anderson, C. R., Toomey, R. B., & Russell, S. T. (2010). School climate for transgender youth : A mixed method investigation of student experiences and school responses. *Journal of Youth and Adolescence*, 39, p. 1175–1188.

McKinney, J. S. (2005). On the Margins: A Study of the Experiences of Transgender College Students. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 3(1), p. 63-76.

Ministre de la Justice (2014). « Projet de règlement : Règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil – Modification », *Gazette officielle du Québec*, 146^e année, n° 51, p. 4494-4495. Repéré à <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=1&file=62417.pdf> (mise en ligne le 17 décembre 2014).

Mintz, L. M. (2011). *Gender variance on campus : a critical analysis of transgender voices*. Université de Californie, San Diego pour le grade de doctorat en éducation. Repéré à <https://escholarship.org/uc/item/90h4f5rx>.

Negrete, E.N. (2008). Bringing Visibility To An (In)visible Population : Understanding the Transgender Student Experience. *The Vermont Connection*, 29, p. 26- 38.

Olyslager, F., & Conway, L. (2007, septembre). *On the calculation of the prevalence of transsexualism*. Communication présentée au World Professional Association for Transgender Health 20th International Symposium, Chicago, Illinois.

Rankin, S. (2003). *Campus climate for gay, lesbian, bisexual, and transgender people : A national perspective*. Washington, DC : National Gay and Lesbian Task Force.

Rankin, S., Weber, G., Blumenfeld, W. & Frazer, S. (2010). *2010 state of higher education for lesbian, gay, bisexual, and transgender people*. Charlotte, NC : Campus Pride.

Reed, B., Rhodes, S., Schofield, P. & Wylie, K. (2009). *Gender Variance in the UK : Prevalence, Incidence, Growth, and Geographic Distribution*. Gender Identity Research and Education (GIREs), p. 1-36. Repéré à <http://www.gires.org.uk/assets/Medpro-Assets/GenderVarianceUK-report.pdf>.

Sausa, L. A. (2002). Updating College and University Campus Policies. *Journal of Lesbian Studies*, 6(3-4), p. 43-55.

Sauvé, J.-S. (2014). *Le projet de règlement sur le changement de la mention du sexe : un cadeau empoisonné*. Repéré à <http://www.jssauve.ca/blogue/2014/12/21/le-projet-de-reglement-sur-le-changement-de-la-mention-du-sexe-un-cadeau-empoisonne/> (mis en ligne le 21 décembre 2014).

Schneider, W. (2010). Where do we belong? Addressing the needs of transgender students in higher education. *The Vermont Connection*, 31, p. 96-106.

Singh, A. A., Meng, S., & Hansen, A. (2013). "It's Already Hard Enough Being a Student" : Developing Affirming College Environments for Trans Youth. *Journal of LGBT Youth*, 10(3), p. 208-223.

Taylor, C. & Peter, T. (2011). *Every class in every school: The first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools*. Rapport final, Toronto, Ontario : Egale Canada Human Rights Trust. Repéré à <http://egale.ca/wp-content/uploads/2011/05/EgaleFinalReport-web.pdf>.

The Union for Gender Empowerment (2014). Repéré à <http://unionforgenderempowerment.org/>.

Trottier-Gascon, C. (2014a). Reconnaître les identités trans : Guide pour les cégeps et les universités. Repéré à http://www.academia.edu/9816220/Reconnaître_les_identités_trans_Guide_pour_les_cégeps_et_les_universités (mise en ligne le 18 décembre 2014).

Trottier-Gascon, C. (2014b). *Changement de mention de sexe : nouveaux critères, nouveaux obstacles*. Repéré à http://quebec.huffingtonpost.ca/caroline-trottierrascon/changement-de-mention-de-sexe--nouveaux-criteres-nouveaux-obstacles_b_6352134.html?utm_hp_ref=politique (mise en ligne le 21 décembre 2014).

Sources web des établissements universitaires

City University of New York (2003). *The City University of New York Policies and Procedures on Equal Opportunity, Non-discrimination, and Against Sexual Harassment*. Repéré à <http://www.cuny.edu/about/administration/offices/ohrm/policies-procedures/finalnondeiscrimpolicy121213.pdf>.

Système de santé de l'Université du Michigan (2014). *Transgender Services*. Repéré à <http://www.uofmhealth.org/medical-services/transgender-services>.

Université Brock (2005). *Respectful Work and Learning Environment Policy*. Repéré à http://www.brocku.ca/webfm_send/3474.

Université d'État de Californie (2010). *Executive Order No. 1045*. Repéré à <http://www.calstate.edu/eo/EO-1045.html>.

Université d'Iowa (2013 [1996]) *Annual Policy Notification – Non-discrimination Statement*. Repéré à http://diversity.uiowa.edu/files/diversity.uiowa.edu/files/2013_apn-facstaff-accessible_8.pdf.

Université de l'Ohio (2014). *Single User Restrooms*. Repéré à <http://www.ohio.edu/lgbt/resources/singleuserrestrooms.cfm>.

Université de l'Ohio (2008). *Affirmative Action Policy*. Repéré à http://www.ohio.edu/equity/upload/affirmative_action-2.pdf.

Université de Californie à Riverside (2004). *UCR Housing Policies Related to Gender Identity/Expression*. Repéré à https://www.hendrix.edu/uploadedFiles/Campus_Resources/Diversity_Initiative/Downloads%206_UCR%20Housing%20Policy.pdf.

Université de Californie à San Francisco (2014). *Center of excellence for transgender health*. Repéré à <http://transhealth.ucsf.edu/>.

Université Concordia (2012). *Preferred name requests*. Repéré à <http://www.concordia.ca/students/preferred-name-requests.html>.

Université de Houston (2014). *Policies : Transgender policy*. Repéré à http://www.uh.edu/recreation/member_service/policies.html.

Université de la Colombie-Britannique (2014). *Employment Equity & Census FAQs : Why are you asking about sexual orientation and gender identity if it's not required by law to do so?*. Repéré à <http://equity.ubc.ca/employment-equity/employment-equity-census-faqs/#c20>.

Université de Montréal (2003). *Politique contre le harcèlement*. Repéré à <http://www.harcelement.umontreal.ca/politique/politique2003.pdf>.

Université de New York (2014). *Safe Zone : NYU's Ally Program*. Repéré à <http://www.nyu.edu/life/student-life/student-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender-and-queer-student-center/Safezone.html>.

Université de New York (2014). *Trainings & Workshops*. Repéré à <http://www.nyu.edu/life/student-life/student-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender-and-queer-student-center/trainings-workshops.html>.

Université de New York (2014). *Transgender Health and Wellness brochure*. Repéré à <http://www.nyu.edu/content/dam/nyu/studentHealthServices/documents/PDFs/HPO/transbrochure.pdf>.

Université de Toronto (2014). *University of Toronto's Positive Space Campaign Website*. Repéré à <http://www.positivespace.utoronto.ca/home.htm>.

Université de Toronto (2009). *Statement Concerning Change of Student Personal Information in Official Academic Records*. Repéré à <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppapr162009.pdf>.

Université du Connecticut (2014). *Learning Communities and Special Interest Housing*. Repéré à <http://reslife.uconn.edu/special-interest-housing/>.

Université du Maryland (2014). *Epley Recreational Center*. Repéré à <http://crs.umd.edu/Portals/0/Facilities/ERC-details.pdf>.

Université du Maryland (2014). *Intramural policies*. Repéré à <http://crs.umd.edu/Intramural-Sports/Policies>.

Université du Massachussetts à Amherst (2014). *UMass Trans Resource Guide*. Repéré à <http://www.umass.edu/stonewall/transguide/#Bathrooms>.

Université du Massachussetts à Amherst (2014). *Intramural Participant's Guide*. Repéré à <http://www.umass.edu/campusrec/intramurals/participantsguide/index.html#III>.

Université du Massachussetts (2011). *Statement of Affirmative Action and Equal Opportunity*. Repéré à <http://media.umassp.edu/massedu/policy/Affirmative%20Action-Equal%20Opportunity.pdf>.

Université du Vermont (2014). *Housing Options for LGBTQA Students*. Repéré à <http://www.uvm.edu/~lgbtqa/?Page=housing.html&SM=advocacymenu.html>.

Université McGill (2014). *Gender Neutral Washrooms*. Repéré à http://www.mcgill.ca/equity_diversity/special-projects/gender-neutral-washrooms.

Université McGill (2014). *Minor Concentration Sexual Diversity Studies*. Repéré à <http://www.mcgill.ca/study/2012-2013/faculties/arts/undergraduate/programs/bachelor-arts-ba-minor-concentration-sexual-diversity-studies>.

Université McGill (2014). *Training and Workshops*. Repéré à http://www.mcgill.ca/equity_diversity/what-we-offer/lgbttq-resources-and-programs/training-and-workshops.

Université McGill (2013). *Prénom privilégié*. Repéré à <https://www.mcgill.ca/students/records/fr/address/preferred>.

Université de New York (2014). *Gender Neutral Housing*. Repéré à <http://www.nyu.edu/life/student-life/student-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender-and-queer-student-center/gender-identity-housing.html>.

Université Queen's (2014). *Style Guide: Inclusive Language Guidelines*. Repéré à <http://queensu.ca/styleguide/inclusivelanguage>.

Université York (2013). *York University Keele Campus*. Repéré à http://maps.info.yorku.ca/files/2013/02/Gender_Neutral_Washrooms_Keele_Campus.pdf.

University College (2014). *Courses Offered by the Sexual Diversity Studies Program in the 2014-2015 Academic Year*. Repéré à <http://www.uc.utoronto.ca/courses-1>.

ANNEXE

Exemple

UCR Housing Policies Related to Gender Identity/Expression- Approved Fall 2004

Consistent with University policy and practice, UCR Housing staff responds to student needs and works to develop a nurturing community atmosphere that values diversity and promotes the dignity of all people.

Housing seeks to meet a range of student needs, which can include those related to physical ability, gender identity/expression, medical condition, dietary request, etc.

The University of California, in accordance with applicable Federal and State law and University policy, does not discriminate on the basis of race, color, national origin, religion, sex, gender identity, pregnancy, disability, age, medical condition (cancer-related), ancestry, marital status, citizenship, sexual orientation, or status as a Vietnam-era veteran or special disabled veteran. The University also prohibits sexual harassment. This nondiscrimination policy covers admission, access, and treatment in University programs and activities.

In order to provide support to students who, for whatever reason, need special accommodations due to gender identity/expression, Housing needs to know that a student requires such accommodations. Current and incoming residence hall students with concerns of any kind relating to their gender identity/expression are urged to identify themselves to Housing staff. Staff will not ask for any more information than is required to meet students' housing needs and all disclosed information will be kept strictly confidential.

Gender neutral housing placement priority will be given to students who notify UCR housing in a timely manner that they require accommodations based on their gender identity or gender expression. Students must meet all Housing contract and payment deadlines.

If Housing is able to accommodate a student request, we do so. In meeting the needs of students, Housing consistently recognizes and respects the gender identity that the student has established with University Housing.

Recognizing that students are not all alike, but have different needs and desires, Housing addresses their concerns on a case-by-case basis. But at no time will Housing force a student, who has followed Housing procedures, to have to find a comfortable, welcoming housing assignment on their own.

If any student has a conflict with a roommate because of their gender identity or expression, the student should see their Resident Director (RD) first. Resident Directors are full-time, professional staff members. RD's have taken part in training specifically on gender identity/expression issues. If talking with the RD brings no resolution, a student can discuss the matter with senior Residence Life staff and/or with the Director of the Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender Resource Center.

If at any time a student needs to discuss issues in Housing related to gender identity or gender expression, the following UCR professional staff may be contacted:

Jeanette Bradeen

Assistant Director of Housing, Residence Life

(951) 827-6500

jeanette.bradeen@ucr.edu

Nancy Jean Tubbs

Director, Lesbian Gay Bisexual Transgender Resource Center

(951) 827-2267

nancy.tubbs@ucr.edu