

# Bref guide pratique sur le mégenrage à l'UQAM

---

À l'attention de toutes les personnes  
étudiantes de l'UQAM

---

Pour accéder à la brochure en ligne :



Document rédigé dans le cadre  
du cours *Clinique juridique  
de justice sociale : création  
et réflexions (JUM452L)*

Alex-Anne, Ève, Élisabeth, Elizabeth,  
Elyse, Julie, Juliette, Laurence,  
Marc-Olivier, Stéphanie, Tony

Illustration :

Manon Jou(a)sse, Les 3 sex\*

Remerciements pour la relecture  
et la finalisation :

Loïs Crémier, Charlotte Hamel,  
Laurence Gauvin-Joyal



PETIT  
LEXIQUE  
POUR  
L'UTILISATION  
DU GUIDE

## Accords

Les accords désignent les variations de certains mots en fonction du genre qu'on y attribue. Par exemple, dans la phrase « tu es belle », il y a accord au féminin. Certaines personnes préfèrent que les mots les désignant soient neutres et favorisent l'utilisation d'adjectifs non-genrés ou de néologismes épïcènes ; autrement dit des nouveaux mots créés pour représenter des réalités ignorées par la langue française (notamment, iel, froeur, tacle, cousaine). À titre illustratif, « tu es magnifique » serait considéré comme un accord neutre tandis que « tu es heureuse » serait plutôt un néologisme inclusif/épïcène.

## Assignation de sexe/ genre à la naissance ou marqueur de sexe/genre

Au Québec, chaque personne qui naît est assignée « femme » ou « homme » sur son acte de naissance sous la mention de « sexe », déterminée par une observation de l'apparence des organes génitaux externes. Par exemple, une personne qui naît avec une vulve est assignée au « sexe » féminin et aura la mention « femme ». Cette classification est problématique. Premièrement, elle est binaire et ne prend pas en compte les personnes intersexes<sup>1</sup>. Deuxièmement, elle impose une identité de genre (conforme au « sexe » assigné à la naissance) puisqu'en l'absence d'une demande de changement par une voie procédurale, l'identité de genre d'une personne est sensée être conforme au « sexe » assigné à la naissance. Ainsi, dans cette brochure, les expressions « assignation de sexe/genre à la naissance » ou « marqueur de sexe/genre » font référence au fait que cette assignation de « sexe » est en fait une assignation de genre<sup>2</sup>.

---

1 Les personnes intersexes sont des personnes « nées avec des caractéristiques sexuelles primaires et/secondaires qui ne correspondent pas aux catégories médicales binaires et normatives de ce qui est considéré comme étant « mâle » ou « femelle ». Ces caractéristiques peuvent être apparentes à la naissance, devenir apparentes à la puberté ou ne jamais être visibles et sont susceptibles d'être « corrigées » par le corps médical à la naissance, durant l'enfance ou à l'adolescence » : Marie-Philippe Drouin, *Des mots pour exister : nommer les identités, les familles et les réalités LGBT+*, Coalition des familles LGBT+, 2022.

2 Inspiré notamment de : Méлина Chasles, *Lexique sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres*, Ligue des droits et libertés - Section Québec, 2022, à la p 8, en ligne : <http://liguedesdroitsqc.org/wp-content/uploads/2021/11/LEXIQUE-FINAL-2.pdf>.

## Cisgenre

Une personne cisgenre ou cis est une personne qui s'identifie au sexe/genre qui lui a été assigné à la naissance<sup>3</sup>.

## Cisnormativité

La cisnormativité est une croyance selon laquelle toutes les personnes sont cisgenres; c'est-à-dire que les personnes assignées à un sexe/genre « homme » à la naissance deviennent toujours des hommes et que celles qui sont assignées au sexe/genre « femme » à la naissance grandissent toujours pour être des femmes<sup>4</sup>.

## Expression de genre

Il s'agit de la façon dont une personne affiche un genre par son habillage, son timbre de voix, son langage corporel, la manière dont elle se maquille ou se coiffe, etc. L'expression de genre peut faire référence à ce que la société considère comme étant « féminin » ou « masculin », mais elle ne s'y limite pas. De plus, elle ne correspond pas nécessairement à l'identité de genre d'une personne et elle est susceptible de varier ou de changer. Enfin, l'expression de genre peut changer d'un contexte social et culturel à un autre<sup>5</sup>.

## Identité de genre

L'identité de genre fait référence au genre auquel une personne s'identifie, quels que soient son sexe/genre assigné à la naissance et son expression de genre. L'identité de genre peut évoluer au cours de la vie<sup>6</sup>.

---

3 Greta Bauer et al., « "I Don't Think This Is Theoretical; This Is Our Lives": How Erasure Impacts Health Care for Transgender People » (2009) 20:5 JANAC 348 à la p 349.

4 *Ibid*, à la p 356.

5 Définition inspirée de celle de l'ouvrage : Lou Tajeddine et Loïs Crémier, *Mieux nommer et mieux comprendre: Changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*, Conseil québécois LGBT, 2022, à la p 24, en ligne : <https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2023/05/Tajeddine-et-Cremier-CQLGBT-2021-Enjeux-trans-diversite-de-genre.pdf>.

## Morinom (de l'anglais *deadname*)

Le morinom est l'ancien prénom d'une personne. Souvent, il s'agit du prénom assigné à la naissance, qui ne correspond plus au prénom choisi par une personne<sup>7</sup>.

## Prénom choisi

C'est le prénom qu'une personne a choisi et utilise dans sa vie quotidienne<sup>8</sup>.

## Pronoms

Les pronoms sont les mots utilisés pour se référer à autrui ou à soi-même. Il s'agit par exemple de iel, elle, il, ielle, ul, ol, ael, im, em, ille, el.

## Trans

Dans ce guide, on désigne comme personne trans les personnes qui ne s'identifient pas au sexe/genre qui leur a été assigné à la naissance et qui entreprennent, en général, une transition de genre sur le plan social, légal et/ou médical. Le terme inclut notamment les hommes trans et les femmes trans, ainsi que les personnes non-binaires, *genderqueers*, de genre fluide ou non conforme dans le genre.

---

6 *Ibid.*

7 *Ibid.*, à la p 25.

8 *Ibid.*

# INTRODUCTION

Cette brochure a pour objectif d'offrir de l'information juridique aux personnes étudiantes sur la manière dont le droit traite des situations de mégenrage (partie I). En particulier, ce texte se concentre sur le mégenrage par une mauvaise utilisation du prénom ou des pronoms par le corps enseignant, une autre personne étudiante ou l'administration de l'UQAM, et sur le mégenrage par le code permanent.

Ces situations ne sont toutefois pas les seuls cas de mégenrage susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux des personnes trans. Par ailleurs, les personnes non-conforme dans le genre, donc les personnes qui ont une expression de genre qui s'écarte de ce qui est culturellement associé à leur assignation de sexe/genre à la naissance, peuvent aussi être victime de mégenrage et se fier au texte de cette brochure même si elles ne se considèrent pas nécessairement comme des personnes trans.

La brochure présente également les mesures prises par l'UQAM pour favoriser un environnement plus inclusif (partie II), de même que les défis qui demeurent à relever (partie III). Le texte aborde aussi des stratégies pour être un-e meilleur-e allié-e (partie IV). Pour les personnes victimes de mégenrage à l'UQAM, la brochure présente certains recours possibles pour faire reconnaître ses droits (partie V). Enfin, des ressources d'écoute et de soutien disponibles sont suggérées (partie VI).

Cette brochure s'inscrit plus largement dans une volonté d'inciter les communautés universitaires à travailler ensemble vers une déconstruction individuelle et institutionnelle de nos biais cisnormatifs afin que la dignité de toute personne étudiante soit respectée.



# QU'EST-CE QUE LE MÉGENRAGE?

**Le mégenrage peut être défini comme le fait de désigner une personne autrement que par les pronoms, accords, prénom et autres marqueurs de genre choisis.**

C'est le cas, par exemple, lorsqu'une personne non-binaire souhaite être identifiée par le pronom « iel » et que sa collègue en classe l'interpelle constamment en utilisant le pronom « elle ». C'est également le cas lorsqu'une personne étudiante est interpellée par son morinom par une personne enseignante, alors que cette dernière a été informée de son prénom choisi.

Les situations de mégenrage découlent notamment de la présomption selon laquelle chaque personne est cisgenre. Cette présomption cisnormative renforce la fausse croyance qu'il existe une corrélation directe entre l'expression de genre d'une personne et son identité de genre, ce qui invisibilise les personnes trans.

Ainsi, les situations de mégenrage sont multiples et peuvent prendre des formes surnoises. Elles dépassent donc les simples interpellations verbales. À l'université,

il pourrait également s'agir d'avoir une assignation de sexe/genre associé à son code permanent qui ne correspond pas à son identité de genre.

En somme le mégenrage n'est pas qu'une simple erreur langagière ; il peut être une source de violences quotidiennes pour les personnes trans. Ce faisant, le mégenrage peut s'apparenter à une négation identitaire entraînant de l'anxiété, laquelle peut mener à des stratégies d'évitement ou d'isolement social, notamment à l'université. Ainsi, une personne pourrait ne plus aller en cours ou ne plus utiliser les toilettes ou les vestiaires par peur d'être mégenrée ou de subir des commentaires, des regards désapprobateurs, voire des agressions. Ces situations peuvent donc entraîner de lourdes conséquences et participent à délégitimer et marginaliser les personnes trans à l'université.

010



LE  
MÉGENRAGE  
ET SES  
IMPLICATIONS  
JURIDIQUES

# LE MÉGENRAGE PAR UNE MAUVAISE UTILISATION DU PRÉNOM OU DES PRONOMS

**Les tribunaux canadiens ont reconnu que le mégenrage, et plus particulièrement le fait d'utiliser le mauvais pronom pour désigner une personne trans, peut constituer une atteinte au droit à la non-discrimination et aux protections de la vie privée et contre le harcèlement, sous certaines conditions.**

Dans la prochaine partie, il sera surtout question du mégenrage direct (notamment dans le cadre d'une conversation), par exemple par l'utilisation d'un pronom, prénom ou accord non choisi par la personne. Il peut néanmoins être également question de mégenrage dans le cadre d'une conversation à propos d'une personne sans qu'elle en soit partie.

L'étendue de ces protections juridiques est décrite pour la situation spécifique où une personne étudiante, enseignante ou une personne relevant de l'administration de l'UQAM mégenre un autre individu.

# Discrimination et atteinte à la dignité

L'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (*Charte québécoise*) confère à tout individu le droit d'exercer l'ensemble de ses droits et libertés sans traitement différentiel fondé sur l'identité et/ou l'expression de genre. Par exemple, toute personne a le droit à la sauvegarde de sa dignité (article 4) sans discrimination (article 10). Le droit à la sauvegarde de sa dignité permet à chaque individu de revendiquer le respect de ses attributs identitaires les plus fondamentaux. L'un de ces attributs est le prénom. En 2021, un tribunal de la Colombie-Britannique est venu affirmer que les pronoms constituaient également un élément fondamental de l'identité d'une personne. De ce fait, chaque personne a le droit d'exiger d'être correctement désignée et identifiée, notamment par le respect de l'utilisation de son prénom et/ou de ses pronoms choisis.

Ainsi, lorsqu'une personne continue à utiliser les mauvais prénoms, pronoms ou accords, alors qu'elle connaît ceux désirés, il est raisonnable de soutenir que cela constitue un traitement discriminatoire basé sur l'identité de genre puisque cette négation identitaire compromet son droit à la dignité. Pour qu'il y ait discrimination, il faudra prouver que la personne étudiante ne reçoit pas le même traitement que les personnes cisgenres ; c'est-à-dire que, contrairement aux personnes cisgenres, son identité de genre n'est pas reconnue puisqu'elle n'est pas identifiée par le prénom et les pronoms qu'elle a choisis. Notons qu'il n'est pas nécessaire que la victime ait elle-même partagé certaines informations entourant son identité de genre pour qu'il y ait discrimination. Il suffit que la personne qui mégenre en ait eu connaissance, mais décide d'ignorer ces informations.

Il n'est pas non plus indispensable que la personne ait eu l'intention de mégenre. Il faut plutôt démontrer que les effets négatifs causés par la situation de mégenre sont tellement importants pour la personne qu'ils l'empêchent d'exercer sans discrimination

son droit à la dignité. Cela étant dit, le droit accorde tout de même une importance à l'intention dans l'évaluation de la gravité des actes et du dommage subi par la victime. Ainsi, si une personne reconnaît et corrige ses erreurs, contrairement à une personne qui continue de mégenrer délibérément une personne, le Tribunal risque de le prendre en considération dans l'évaluation de l'atteinte.

Enfin, la répétition du mégenrage n'est pas nécessaire pour constituer de la discrimination.

# Harcèlement

L'article 10.1 de la *Charte québécoise* offre également une protection contre le harcèlement en raison de l'identité et/ou de l'expression de genre.

Pour qu'il y ait harcèlement au regard d'une situation de mégenrage, il faut que les paroles et/ou comportements visés aient un **caractère offensant** (1) et qu'ils aient un **effet nocif et continu** (2) sur la personne mégenrée. C'est ainsi que Florence Ashley (juriste et activiste) soutient que « [c]ompte tenu de la dés-obligéance, voire du caractère injurieux du mégenrage ainsi que de l'atmosphère d'hostilité provoqué par celui-ci, le non-respect des pronoms et accords (neutres ou non) est une forme de harcèlement tel que défini en droit québécois »<sup>9</sup>.

## Le caractère offensant

Pour qu'un propos ou un geste soit qualifié d'offensant, il faut que la personne ait délibérément eu l'intention de mégenrer ou qu'elle eusse dû savoir que ces propos ou gestes étaient blessants ou humiliants au regard de la situation.

Par exemple, dans un travail d'équipe, le fait qu'une personne étudiante ne respecte pas les pronoms désirés d'une autre personne étudiante de façon répétitive, et ce malgré plusieurs rappels par la personne mégenrée ou par des personnes alliées qui viennent à sa défense, pourrait être un comportement offensant. En effet, qu'elle ait eu l'intention ou non de mégenrer sa collègue, la personne aurait dû savoir que ces propos étaient blessants. Un autre exemple est le cas de commentaires transphobes ou de présomptions cisnormatives répétitifs émis envers un individu par une personne enseignante devant le reste de la classe.

---

9 Florence Ashley, « Qui est-ille ? Le respect langagier des élèves non binaires, aux limites du droit » (2017) 62 :2 Service Social 35 à la p 5.

## Effet nocif et continu

De plus, il faut que ce comportement offensant entraîne un effet nocif et continu sur la personne mégenrée. Autrement dit, il faut que le comportement porte atteinte au bien-être psychologique ou physique, et ce de manière prolongée. La continuité s'évalue en fonction de la répétition du comportement ou selon la gravité des actes.

Si on reprend un des exemples ci-haut, le non-respect répétitif du prénom choisi entraîne des conséquences néfastes sur l'intégrité psychologique de la victime (perte de confiance en soi par exemple), minant la reconnaissance pleine et entière de son identité de genre.

Il pourrait également y avoir harcèlement même si ces situations ne se produisent qu'une seule fois, mais d'une façon tellement grave et vexante que la personne ciblée en ressentirait des effets négatifs sur une période prolongée. L'effet nocif et durable peut dans ce cas être démontré par la crainte perpétuelle de revivre des situations d'inconfort et de violence, par exemple, en salle de classe en raison du risque d'être mégenrée de nouveau.

Toutefois, pour reprendre un des exemples ci-haut, si la personne enseignante s'est reprise et excusée, sans que cela se reproduise, alors le caractère offensant et grave se verrait atténué et il serait difficile de faire valoir une situation de harcèlement dans un tel cas. Il serait également difficile de démontrer qu'il y a harcèlement si la personne accusée n'a pas été informée de l'identité de genre ou/et des pronoms et accords à utiliser. Le mégenrage occasionnel sera ainsi vraisemblablement excusé par le droit, à moins qu'il y ait eu plusieurs demandes d'utiliser le pronom ou prénom approprié de la part de victime, et que la répétition du mégenrage porte la victime à croire qu'il s'agit d'une tentative de la blesser, de la rabaisser, de la dénigrer et même de l'humilier.

Sources : Article 10.1 de la *Charte québécoise*; Florence Ashley, « Qui est-ille ? Le respect langagier des élèves non binaires, aux limites du droit » (2017) 62 :2 *Service Social* 35 à la p 38 ; Politique 42 de l'UQÀM; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Mitrovic*, 2013 QCTDP 16 ; R. c *Lévesque*, 2022 QCCQ 12793.



## Atteinte à la vie privée

En plus de ces protections, l'article 5 de la *Charte québécoise* protège toute personne contre des atteintes à la vie privée. Ce droit cherche à protéger la divulgation non-désirée de certaines informations personnelles. Par exemple, les tribunaux ont reconnu que l'orientation sexuelle faisait partie des éléments relevant de la vie intime, ne pouvant pas être révélé sans le consentement de la personne visée.

En matière de mégenrage, le droit à la vie privée protège principalement la confidentialité de l'assignation de sexe/genre à la naissance et du morinom afin de protéger les personnes trans contre un dévoilement forcé (outing) de leur identité de genre. À cet effet, Florence Ashley écrit que « [l]a diffusion d'informations relatives à l'état de santé ou à l'anatomie, celles relatives à l'orientation sexuelle ou encore celles relatives à la transitude sont toutes comprises dans [ce] droit à l'anonymat »<sup>10</sup>.

Ainsi, dans la situation où des personnes interpellent volontairement une personne par son morinom, dans les corridors de l'UQAM par exemple, alors que cette dernière se présente publiquement par son prénom choisi, il y a atteinte à la vie privée. Il en va de même si un-e professeur-e appelle délibérément une personne étudiante en classe par son morinom inscrit sur la liste de classe officielle, alors que celle-ci lui a indiqué son prénom choisi. Dans un tel cas, l'utilisation du mauvais prénom révèle des informations de nature privée sur l'identité de la personne sans son consentement.

Cette protection comporte cependant des limites. Elle entre uniquement en jeu en situation de mégenrage lorsqu'il y a dévoilement de l'identité de genre d'une personne, sans raison légitime et sans le consentement de cette dernière.

---

10 *Ibid*, à la p 4.

Enfin, pour qu'il y ait atteinte au droit à la vie privée, il n'est pas nécessaire de démontrer que la personne ayant dévoilé une information ait eu l'intention de le faire.

Ainsi, considérant les normes sociales et linguistiques dominantes, il pourrait être difficile de faire appel à cette protection juridique si la personne fautive ne connaissait pas l'identité de genre de la personne trans.

# LE MÉGENRAGE PAR LE CODE PERMANENT DE L'UQAM

L'UQAM attribue un code permanent différent de celui du ministère de l'Éducation. Ce code permanent est basé sur les informations que l'on trouve sur l'acte de naissance délivré par le Directeur de l'état civil.

Avant le 30 janvier 2022, il était composé des trois premières lettres du nom de famille, suivies de la première lettre du prénom qui figure sur l'acte de naissance, puis des deux chiffres du mois de naissance, auquel on additionne 50 pour les

personnes étudiantes dont l'assignation de sexe/genre est F<sup>11</sup>.

Si le prénom et le marqueur de sexe/genre assignés à la naissance n'ont pas été modifiés auprès du Directeur de l'état civil et ne correspondent pas à l'identité de genre d'une personne, son code permanent pourrait alors porter atteinte à son droit à la vie privée, à son droit à la dignité et à la non-discrimination.

---

11 Si le code permanent a été attribué le ou après le 30 janvier 2022, les 7e et 8e caractères du code permanent représenteront le mois de naissance additionné de 25, peu importe le sexe/genre.

## Atteinte à la vie privée

L'identité de genre et/ou le prénom sont des renseignements personnels qu'un individu n'a pas à divulguer, sauf dans certaines circonstances prévues par la loi. Ainsi, dans le cas où le code permanent de l'UQAM n'identifie pas correctement un individu, il s'agit d'une atteinte à son droit à la vie privée, par exemple, lorsque le code permanent dévoile le prénom inscrit sur les documents d'identité, plutôt que le prénom choisi.

L'établissement universitaire doit tout mettre en œuvre pour garantir que cette confidentialité soit maintenue, malgré les contraintes administratives. Bien que le code permanent attribué par le ministère de l'Éducation soit reconnu comme l'unique outil d'identification officielle, l'UQAM n'est pas tenue de reproduire dans son code permanent les mêmes informations que dans celui du ministère. D'autres universités ont choisi d'utiliser des codes d'identification qui ne font aucune référence à ces informations et qui ne sont donc pas susceptibles de mégenrer une personne étudiante<sup>12</sup>. Puisqu'il est possible pour l'UQAM d'identifier les personnes étudiantes autrement qu'en indiquant son sexe/genre, le choix de ne pas le faire ne serait être justifié en raison de complexités administratives.

Afin d'alléguer une atteinte au droit à la vie privée, il faut démontrer que l'identité de genre d'une personne était méconnue avant d'être dévoilée par son code permanent (par la première lettre du morinon ou par le chiffre reflétant l'assignation de sexe/genre), ce qui n'était pas désiré par cette dernière.

Sources : Article 5 de la *Charte québécoise* ; article 3 du Code civil du Québec ; *Centre for Gender Advocacy v Attorney General of Quebec*, 2021 QCCS 191.

---

12 Notamment l'Université McGill, dont le matricule et le NIP Minerva font seulement référence à la date de naissance, et l'Université de Montréal, dont le matricule et le code d'accès ne correspondent pas nécessairement au prénom et nom inscrits sur les documents remis par le Directeur de l'état civil.

# Discrimination et atteinte à la dignité

Le fait que le code permanent uqamien ne corresponde pas au genre affirmé d'une personne peut constituer une atteinte discriminatoire à son droit à la dignité (articles 10 et 4 de la *Charte québécoise*). En effet, pour une personne cisgenre, son code uqamien reflète son identité de genre. Elle ne vivra donc pas de mégenrage ou de non-reconnaissance à travers ses codes d'accès pour les différents services de l'Université. Elle sera adéquatement identifiée, ce qui n'est pas le cas pour certaines personnes trans étudiantes.

À noter que tous les codes permanents émis par l'UQAM aux étudiant-e-s après le 30 janvier 2022 n'ont plus l'ajout du 50, car le marqueur de sexe/genre a été complètement éliminé. De plus, si le code permanent a été émis avant le 30 janvier 2022, il est possible de faire une demande au Registrariat afin d'obtenir un code permanent neutre. Il est également possible de demander le changement des initiales du morinom dans le code permanent de l'UQAM.

## Voici les démarches pour le faire :

- I. Remplir une lettre intitulée « **Demande de modification du code permanent** », disponible : <http://setue.net/wp-content/uploads/2022/12/Demande-de-modification-du-code-permanent-Generique.pdf>
- II. Remplir le « **Formulaire pour joindre le Registrariat** » en y joignant la lettre. Il est disponible : <https://etudier.uqam.ca/joindre-registrariat>

Pour plus d'informations, il est conseillé de consulter la page du Syndicat des Étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE) : <http://setue.net/modifier-son-code-permanent/>

022



SAVAIS-TU  
QU'À  
L'UQAM,  
IL EST  
POSSIBLE  
DE...

# S'IDENTIFIER PAR UN PRÉNOM QUI DIFFÈRE DE SON PRÉNOM LÉGAL

À l'UQAM, une personne étudiante peut choisir de s'identifier par un prénom de son choix qui diffère de son prénom légal. Depuis 2019, suite à de nombreuses demandes de personnes trans étudiantes et employées, et par la mobilisation du SÉTUE, l'UQAM permet d'ajouter un prénom choisi au dossier étudiant et au dossier employé. Ainsi, le prénom choisi pourra être utilisé sur les documents non officiels tels que :

- ♦ La carte étudiante ;
- ♦ L'adresse de courriel de l'UQAM ;
- ♦ Le Portail étudiant ;
- ♦ Les listes des personnes étudiantes fournies aux enseignant-e-s ;
- ♦ La plateforme Moodle ;
- ♦ Le répertoire des étudiant-e-s d'Office 365.

Afin de se prévaloir de cette mesure, il faut soumettre une demande en ligne pour ajouter un « prénom choisi » sur le site de l'UQAM. Il est également suggéré de communiquer avec le corps professoral et le département d'attache pour les informer du changement, car il n'est pas appliqué automatiquement sur toutes les plateformes, par exemple sur le site du département ou d'un centre de recherche.

Voici le lien qui mène vers le formulaire à remplir pour le changement de prénom : <https://etudier.uqam.ca/prenom-choisi#-block-entityform-block-prenom-choisi>

Pour les étudiant-e-s employé-e-s qui ont des contrats d'auxiliaire ou d'assistantat durant leur parcours, vous trouverez un formulaire différent destiné aux ressources humaines : <https://services-medias.uqam.ca/media/uploads/sites/18/2021/08/18105052/SRH-108.pdf>



# UTILISER DES LOCAUX CORRESPONDANT AU GENRE AFFIRMÉ

L'UQAM a encore beaucoup de chemin à parcourir en ce qui concerne l'offre d'endroits sécuritaires et appropriés pour toutes les personnes étudiantes. Alors que la plupart des toilettes uqamiennes sont encore divisées entre celles des « hommes » et des « femmes », il existe désormais certaines toilettes dites inclusives ou non-genrées qui comprennent des cabines privées. Ces toilettes ne sont pas munies d'insigne genrée, invitant toutes personnes à en faire usage.

Le fait d'avoir des toilettes non genrées contribue à rendre le campus trans-inclusif, puisqu'il n'y a pas de critères sur lesquels se baser pour exclure une personne trans, ce qui diminue le risque de surveillance. Il est par ailleurs possible de dénoncer un incident en lien avec l'utilisation des toilettes, par exemple, si l'accès est refusé ou si quelqu'un agit de manière à y exclure une personne trans.

Pour repérer les toilettes inclusives ou non-genrées, voici le [plan interactif \(https://plan.campus.uqam.ca/#pointsdinteret/toilettes\\_inclusives\)](https://plan.campus.uqam.ca/#pointsdinteret/toilettes_inclusives) sur le site web de l'UQAM.

# OBTENIR DU SOUTIEN AUPRÈS DU BIRÉ

À l'heure actuelle, l'UQAM n'a aucun organe destiné spécifiquement aux questions qui touchent les personnes trans. Il est possible néanmoins de prendre rendez-vous auprès du Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante (BIRÉ) pour obtenir une rencontre de soutien avec une personne conseillère.

Le BIRÉ est disponible pour discuter des besoins d'accommodement et d'accompagnement. Il faut néanmoins savoir que la personne en charge n'est pas nécessairement spécialisée dans ce type de questions.

# UTILISER UN GUIDE DE COMMUNICATION INCLUSIVE

Il est également possible d'agir de manière individuelle pour favoriser un environnement respectueux de la diversité, notamment en matière de genre et par une communication inclusive. Pour ce faire, il existe un guide de la communication inclusive réalisé par le réseau de l'Université du Québec (<https://reseau.uqubec.ca/fr/a-propos/equite-diversite-et-inclusion>) qui est disponible sur le site web du BIRÉ.

Ce guide offre des conseils pour communiquer dans le respect de la diversité et l'inclusion de toute personne.

028



# LES DÉFIS À RELEVER À L'UQAM

Tel que mentionné, l'UQAM doit encore investir des efforts substantiels pour prévenir le mégenrage. Voici ci-dessous quelques-uns des défis à relever.

## Meilleure signalisation des toilettes non genrées

Plusieurs toilettes sont déjà vouées à une utilisation sans égard au genre de la personne. Or, le seul moyen de les reconnaître est de consulter le plan interactif en ligne. La prochaine étape pour l'UQAM serait d'adopter de concert avec les personnes visées un logo identifiant ces toilettes, autant sur les portes que sur les enseignes de directions, et d'en augmenter le nombre.

## Implantation de vestiaires non genrés

Une autre étape pour l'UQAM serait de mettre en place, dans le centre sportif et dans les résidences étudiantes, des vestiaires non-genrés. C'est une pratique fréquente qui est mise de l'avant dans plusieurs universités québécoises, canadiennes et étrangères. L'Université de la Colombie-Britannique, par exemple, offre des vestiaires non-genrés qui sont disponibles pour toutes personnes, quelle que soit leur identité ou leur expression de genre. Ces vestiaires à usage unique (qui se barrent et qui donnent accès à une toilette et un lavabo privé) offrent également accès à des portes automatiques, un espace suffisant pour accueillir les appareils de mobilité, des barres d'appui et des lève-personnes, des boutons d'urgence, ainsi que des lavabos, des sèche-mains et des essuie-mains à portée de main<sup>13</sup>. L'Université d'Alberta offre des vestiaires universels qui sont également accessibles pour toutes personnes à mobilité réduite, aux personnes soignantes, aux parents, quelle que soit leur identité ou leur expression de genre. Les vestiaires et les cabines de douche privés peuvent tous être barrés<sup>14</sup>.

## Diffusion de l'information

Les mesures prises par l'UQAM afin de tendre vers un campus davantage transinclusif sont très peu connues de la communauté étudiante. Celles-ci bénéficieraient d'une meilleure diffusion de l'information, notamment en ce qui concerne la campagne « Mon prénom, mon choix ! » ou la mise à jour récente du code permanent neutre ainsi que la possibilité de modifier son code permanent. En ce sens, l'usage de moyens de communication qui rejoindraient la population étudiante plus largement et transposable dans la formation du personnel, améliorerait l'efficacité des mesures en place.

## Mise en place d'outils et de formations obligatoires

Alors qu'il existe des ressources de « Bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion des personnes trans ou non-binaires »<sup>13</sup>, des ressources autoproduites par des personnes étudiantes comme le « Petit Guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université »<sup>14</sup>, ainsi que des capsules vidéo<sup>15</sup> disponibles en ligne sur la plateforme de l'UQAM, aucune d'entre elles ne doit être obligatoirement consultée. Or, les situations de mégenrage ne résultent pas toujours d'une mauvaise intention, mais proviennent parfois d'un manque de connaissances ou d'outils sur les réalités des personnes trans. Ainsi, la mise en place des formations obligatoires pour les enseignant-e-s, pour le personnel administratif et pour les étudiant-es est un moyen à envisager pour réduire les risques de mégenrage.

---

13 Université de la Colombie-Britannique, « Inclusive Washrooms & Change rooms », [Page Web], en ligne : <https://equity.ubc.ca/resources/gender-diversity/inclusive-washrooms-changerooms/>.

14 Université d'Alberta, « Universal change rooms », [Page Web], en ligne : <https://www.ualberta.ca/campus-community-recreation/facilities/north-campus/access-membership-and-services/universal-change-rooms.html>.

15 Université du Québec à Montréal, « Bonnes pratiques et outils – Équité, Diversité et Inclusion », [Page Web], en ligne : <https://edi.uqam.ca/ressources/bonnes-pratiques/>

Tel que mentionné au début de la brochure, le mégenrage ne concerne pas seulement une mauvaise utilisation du prénom, des pronoms ou accords d'une personne trans. Le contenu des cours est aussi un espace potentiellement violent où les connaissances sur le genre produites par des personnes trans ne sont pas reconnues, où l'enseignement de certaines pratiques professionnelles est nuisible pour ces personnes, et où sont abordés des sujets de manière à déclencher de débats autour de certaines problématiques dans lesquelles « l'expérience vécue des personnes visées est souvent en jeu »<sup>16</sup>.

C'est d'ailleurs ce qu'a dénoncé le Collectif des Minorités Rouspéteuses en 2016 par rapport au programme de sexologie à l'UQAM qui transmettait l'idée aux étudiant-e-s qu'une profession en sexologie doit être neutre. Or, les membres du Collectif écrivaient que « cette illusion de "neutralité scientifique" présente dans certains cours et le discours sexologique coïtocentrique et hétérocisnormatif renforce l'hétérocissexisme et contribue à l'invisibilisation des sexualités marginalisées »<sup>17</sup>. Les connaissances transmises sont loin d'être neutres et celles qui sont problématiques (étant donné leur caractère homophobe ou transphobe) ne sont pas critiquées<sup>20</sup>.

Plusieurs solutions sont proposées par le Collectif pour que les traditions violentes ne soient plus perpétuées dans la formation en sexologie, notamment de favoriser une approche auto-critique et de fournir des outils aux personnes enseignantes afin qu'elles puissent développer des contenus de cours transinclusifs<sup>21</sup>.

---

16 Doctorant-e-s de l'UQAM, *Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'Université. À l'attention des professeur-e-s et chargé-e-s de cours à l'UQAM*, 2016-2017, en ligne : <http://setue.net/wp-content/uploads/2018/04/Guide-enjeux-LGBTQIA-UQAM-2017.pdf>.

17 Notamment la capsule : Institut de recherches et d'études féministes de l'Université du Québec à Montréal et Carrefour technopédagogique de l'UQAM, (2022). *Accueillir la diversité de genre en contexte pédagogique et professionnel* [Vidéo], en ligne : <https://tv.uqam.ca/accueillir-diversite-gendre-en-contextes-pedagogique-professionnel> ; ou la capsule : Bureau d'Intervention et de Prévention en matière d'Harçèlement, (2021) *Ensemble pour réfléchir sur les normes sociales sexuées et genrées et les violences à caractère sexuel*, [vidéo], en ligne : <https://harcelement.uqam.ca/prevention/vacs3/>.

18 « Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'Université. À l'attention des professeur-e-s et chargé-e-s de cours à l'UQAM », *supra* note 17.



## Permission et encouragement à l'utilisation d'une communication inclusive

Bien que le guide de communication inclusive de l'Université du Québec existe, l'UQAM ne rend pas obligatoire son utilisation dans l'ensemble de ses communications ou celles de la communauté uqamienne. Les enseignant·e·s sont libres de l'utiliser ou non, et aucune version officielle n'est établie.

Une première façon de rendre l'utilisation d'une forme d'écriture inclusive possible ou obligatoire est d'adopter une politique claire qui rende officielle la possibilité pour les personnes étudiantes d'écrire leurs travaux de manière plus inclusive. Par exemple, l'Université de Sherbrooke a adopté la *Directive de la rédaction inclusive*<sup>22</sup> dans laquelle la responsabilité des membres de la communauté universitaire est engagée.

---

19 Le Collectif des Minorités Rouspéteuses, Le Programme de sexologie de l'UQAM : *La fabrique de sexologie en série*, mars 2016, en ligne : <https://minoritesrouspeuteuses.wordpress.com/2016/03/07/le-programme-de-sexologie-de-luqam-la-fabrique-de-sexologues-en-serie-2/>.

20 Il existe une multitude de projets de recherche qui ont dénoncé l'absence de reconnaissance ou d'intégration des expériences vécues des communautés LGBTQIA2S+ concernant les aspects de santé dans des cours de kinésithérapie ou concernant une représentation étroite dans les cours de biologie. À voir notamment: Roshni Ravi et al, « A Call to Disrupt Heteronormativity and Cisnormativity in Physical Therapy: Perspectives of 2SLGBTQIPA+ Participants on Future Directions for PT Curricula » (2022) *Physiotherapy Canada*; Aramati Casper et al, « "It's completely erasure": A qualitative Exploration of Experiences. F Transgender, Nonbinary, Gender Nonconforming, and Questioning Students in Biology Course » (2022) 21 *CBE- Life Sciences Education* 1.

21 D'autres propositions sont disponibles ici : Jordan, Keough « Promoting 2SLGBTQIA+ affirmative and equitable teaching and learning practices », BCTF, [Page Web], en ligne : <https://www.bctf.ca/news-and-opportunities/news-details/2022/09/21/promoting-2slgbtqia-affirmative-and-equitable-teaching-and-learning-practices>.

22 Université de Sherbrooke, « Directive de la rédaction inclusive », [Page Web], en ligne : <https://www.usherbrooke.ca/langue/le-francais-a-udes/la-politique-linguistique/directive-de-la-redaction-inclusive>

034

IV

---

QUE PEUT-  
ON FAIRE  
COMME  
ALLIÉ·E POUR  
PRÉVENIR  
OU FAIRE  
CESSER LE  
MÉGENRAGE?

Les personnes qui sont victimes de mégenrage ne devraient pas porter seules le fardeau de prévenir et de mettre fin à ces situations.

En tant que communauté uqamienne, le respect des droits et libertés devrait être la responsabilité de toute la communauté universitaire, à commencer par sa direction.

Cette section propose une liste non exhaustive d'actions que peuvent entreprendre les personnes qui ne sont pas victimes de mégenrage, mais qui souhaitent adopter une posture d'allié·e.

---

# S'INFORMER ET INFORMER LES AUTRES

Il est possible de consulter le guide « Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans »<sup>23</sup>. Ce guide contribue à prévenir les situations problématiques et les propos maladroits, ainsi qu'à faciliter des interactions bienveillantes et respectueuses.

Il est aussi possible de visionner la vidéo « Accueillir la diversité de genre en contextes pédagogique et professionnel » (<https://www.youtube.com/watch?v=Xgmfp9yB5EU&t=20s>), qui aborde les pratiques d'accueil, d'enseignement et de recherche favorisant le bien-être et la réussite des personnes trans et queers à l'université. Cette capsule permet de mieux comprendre comment prioriser des pratiques féministes par le corps enseignant et par le personnel employé de l'UQAM. Commanditée par le Réseau québécois en études féministes (RéQEF), elle a été conçue par l'équipe de recherche Pédagogie inclusive de l'Institut de recherches et d'études féministes de l'Université du Québec à Montréal (IREF) et le Carrefour technopédagogie de l'UQAM.

# PRÉVENIR LE MÉGENRAGE ENTRE PERSONNES ÉTUDIANTES

Pour éviter les situations de mégenrage entre personnes étudiantes, que ce soit en classe ou en groupe, les personnes alliées peuvent se présenter en précisant leurs accords, pronoms et prénom désirés, puis inviter un tour de pronoms afin d'éviter certaines présomptions cisnormatives et d'offrir un espace pour celles qui souhaitent également préciser leurs accords, pronoms et prénom choisis. Cela permet de contribuer à la normalisation d'une telle pratique, de se responsabiliser face aux luttes trans et de favoriser un espace transinclusif.

# DÉNONCER LE MÉGENRAGE INSTITUTIONNEL

Si une personne est témoin d'un service non inclusif ou oppressif, l'option d'envoyer un courriel à l'institution pour l'inciter à adopter de meilleures pratiques anti-oppressives et transinclusives pourrait être envisagée. Voici quelques propositions :

- ◆ Contacter son association facultaire et départementale pour dénoncer la situation ou connaître les façons de s'impliquer dans les actions en cours (ex. AFESPED et AED) ;
- ◆ Pour les personnes étudiantes employées, contacter le comité de travail sur les enjeux de la diversité sexuelle et de genre du SÉTUE pour connaître les revendications ou connaître les façons de s'impliquer dans les actions en cours, à l'adresse courriel suivante : [rhu@uqam.ca](mailto:rhu@uqam.ca)
- ◆ Contacter les comités institutionnels et départementaux pour l'équité, la diversité et l'inclusion pour faire entendre son désaccord ou faire valoir son soutien aux mesures permettant d'assurer un environnement sécuritaire pour les personnes trans à l'UQAM.
- ◆ Enfin, toute personne qui souhaite avoir des outils pour apprendre et être de meilleures alliées trouvera sur le site internet de l'organisme EGALE (EGALE.ca) une panoplie de ressources dont des documents intitulés : « Intervenir en tant qu'allié », « Des conseils sur la manière d'agir en allié LGBTQI2S » ; « Pronoun Usage Guide » ; « Affirming and Inclusive Language » , et plusieurs autres<sup>24</sup>.

---

24 EGALE, « Ressources », [Page Web], en ligne : <https://egale.ca/resources/#category=resources>.

040



041

---



QUE PEUT-ON  
FAIRE SI  
ON S'ESTIME  
VICTIME DE  
MÉGENRAGE ?

# PISTES D'ACTION INFORMELLES

## Demander aux personnes enseignantes de prévoir des mesures pour prévenir le mégenrage

Pour ce faire, il est possible dans le cadre d'un cours de discuter ou de contacter directement la personne enseignante afin de lui signifier le bon ou les bons pronoms, prénom et accords, ou encore lui proposer :

- ◆ Que les personnes qui le souhaitent affichent leurs pronoms, prénom et accords sur une affichette (ou sur Zoom), et ce, incluant la personne enseignante ;
- ◆ Qu'un document en ligne soit déposé afin que les personnes qui le souhaitent puissent y inscrire leurs pronoms, prénom et accords.

Il est également possible pour une personne alliée d'effectuer ces démarches, avec l'accord de la personne victime de mégenrage.

## Demander à une personne de confiance de signifier à la personne qui mégenre les accords, les pronoms et le prénom choisis de la personne mégenrée

Une personne qui a été mégenrée peut demander à une personne de confiance de signifier à l'individu à l'origine du mégenrage ses pronoms, prénom et accords choisis.

## Envoyer un courriel à la personne ou l'institution qui mégenre

Une personne qui a été mégenrée peut envoyer ou demander à une personne de confiance d'envoyer un courriel à l'individu ou l'institution qui mégenre pour lui signifier les pronoms, prénom et accords choisis par la personne mégenrée, ou afin de l'inciter à adopter de meilleures pratiques anti-oppressives et non-cisnormatives. Par exemple, il est possible d'envoyer la vidéo « Accueillir la diversité de genre en contexte pédagogique et professionnel » qui informe sur les bonnes pratiques à adopter<sup>25</sup>.

---

25 Institut de recherches et d'études féministes de l'Université du Québec à Montréal et Carrefour technopédagogique de l'UQAM, *supra* note 18.

## Risques associés aux stratégies proposées

Il est toutefois important de noter que ces différentes stratégies peuvent exposer les personnes mégenrées et celles qui leur viennent en aide à diverses situations de violence et à un dévoilement forcé.

Cela peut ainsi renforcer leur position d'exception et leur charge éducationnelle face à la défense de leurs droits fondamentaux. Aussi, faire reposer le fardeau sur les épaules de la population étudiante et enseignante peut désengager l'institution à agir quant au mégenrage.

Ainsi, pour une victime de mégenrage, il est possible de consulter et de contacter les diverses ressources internes (associatives et institutionnelles) afin d'élargir leurs actions possibles (liste plus loin).

# PISTES D'ACTION FORMELLES

Il existe également l'option de déposer une plainte formelle pour mégenrage. En raison de son apparence complexe, l'idée est d'offrir ici un « guide 101 » à toute personne qui souhaite entamer une plainte formelle à l'UQAM par le biais du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) pour dénoncer une situation de mégenrage. Il ne s'agit cependant que d'une option d'action parmi plusieurs autres.

## Rencontrer le BIPH pour explorer ses options

Le BIPH aide toute victime de mégenrage en explorant les différents mécanismes possibles pour empêcher la répétition des situations subies. Le processus est confidentiel et vise à faire cesser la situation de violence dans laquelle la personne est placée.

Par exemple, le BIPH peut proposer une médiation entre la personne mégenrée et la personne qui a mégenré. Dans le cadre de cette rencontre, le BIPH propose à la personne qui a mégenré de suivre des formations ou des ateliers de sensibilisation. Le BIPH peut également mettre sur pied une mesure d'accommodement, ainsi que d'autres types de mesure.

À noter que le BIPH offre des services à toute situation entre personnes faisant partie de la communauté universitaire (entre élèves, entre personnes enseignantes et élèves, etc.).

En somme, que la volonté de la personne étudiante soit de déposer une plainte formelle ou d'explorer les différents mécanismes possibles, la première étape consiste à contacter le BIPH :

[harcelement@ugam.ca](mailto:harcelement@ugam.ca)

## Le processus formel de plainte du BIPH

Il est important de noter que le BIPH a comme objectif d'épauler les personnes étudiantes à travers chaque étape du processus.

### 1

## DÉPOSER LA PLAINTÉ

Si la situation de mégenrage s'est déroulée il y a moins de 2 ans, la plainte écrite peut être déposée au BIPH. La plainte prend la forme d'un formulaire à compléter. Cette première étape est cruciale, car l'analyse du dossier sera uniquement basée sur les témoignages et les preuves fournies par la personne mégenrée.

Il est possible de choisir d'être accompagné-e par une personne de son choix (ami-e, famille etc.) à toute étape du processus.

## Comment bien préparer son dossier de preuve ?

- ◆ Décrire la situation le plus factuellement, précisément et rapidement possible à la suite de l'incident
- ◆ Préciser la ou les dates (si possible) des situations décrites ou indiquer début/milieu/fin de la session
- ◆ Dénoter toutes les paroles échangées, le ton employé, le non verbal de la personne responsable (ex. couper la parole agressivement lorsqu'il lui a été signifié les pronoms)
- ◆ Rendre compte de la récurrence du mégenrage (répétition ou acte isolé)
- ◆ Expliquer en détails les effets du mégenrage (ne pas aller au cours, éviter de poser des questions, sentiment d'insécurité, de la peine à se concentrer pendant le cours, etc.)
- ◆ Identifier des témoins potentiel.les (ces témoins seront sous la confidentialité) pouvant corroborer les évènements et les éléments mentionnés
- ◆ Inclure tous les éléments matériels disponibles (capture d'écran, courriels échangés, etc.) témoignant des pronoms/accords/prénom incorrects qui ont été utilisés, ainsi que toutes les autres situations de mégenrage (si applicable)
- ◆ Faire une copie intégrale du dossier et conserver la documentation précieusement.

## 2

## L'ANALYSE DE LA PLAINTÉ

Une fois déposée, la plainte est analysée par le BIPH ou par une personne experte externe afin de déterminer s'il y a une apparence suffisante de harcèlement pour qu'elle soit jugée recevable.

### **Une plainte est jugée irrecevable pour trois raisons :**

- ♦ La situation est survenue plus de 2 ans avant le dépôt de la plainte ;
- ♦ La situation n'est pas visée par l'application de la Politique 16 ou 42 ;
- ♦ Les faits allégués ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement. Dans un tel cas, la personne qui se plaint sera rencontrée et avisée de la décision, des motifs à l'appui et des autres ressources et recours disponibles.



## 3

## L'ENQUÊTE

En général, il faut que la personne ayant déposé la plainte au BIPH autorise ce dernier à mener une enquête sur la situation documentée. Une personne enquêtrice externe est engagée afin de procéder dans les 90 jours ouvrables suivant son mandat.

Toutefois, après l'analyse de la plainte, l'UQÀM peut prendre la décision unilatérale de déclencher une enquête **sans le consentement de la personne étudiante** si elle croit qu'une personne ou sa communauté universitaire court un risque de préjudice. Dans un tel cas, la personne qui a fait la plainte est informée et elle a le droit de ne pas participer à l'enquête, tout en restant informée des avancées et des résultats de l'enquête si la personne le souhaite. Or, il semble que cette situation soit très rare.

Suivant une entente de confidentialité qui permet que le signalement soit anonyme, la personne dénoncée est informée des faits qui lui sont reprochés.

## 4

## TRANSMISSION DU RAPPORT D'ENQUÊTE

La personne enquêtrice transmet au BIPH et aux personnes concernées (la personne qui se plaint et la personne dénoncée) un rapport d'enquête confidentiel qui rend compte de son analyse.

Si l'enquête détermine que la plainte est fondée, le BIPH rencontre séparément les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête.

Le rapport est ensuite transmis aux personnes responsables de faire le suivi disciplinaire et d'entrevoir les sanctions possibles. Selon la gravité du harcèlement ou de la discrimination, des préjudices subis et du droit applicable, certaines sanctions seront appliquées (congéniement, lettre d'excuse, suspension, expulsion, etc.).

Si l'enquête détermine que la plainte est non fondée, mais que l'enquête met en lumière la présence d'une situation pouvant mener à du harcèlement, le BIPH doit s'assurer de faire un suivi auprès de l'Université afin de prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement.

Si la personne qui a déposé la plainte estime qu'elle a été lésée par le processus de plainte, soit du BIPH, soit de tout autre processus, elle peut contacter la Protectrice universitaire :

[protectriceuniversitaire@uqam.ca](mailto:protectriceuniversitaire@uqam.ca)

Son mandat consiste à s'assurer que le processus a été suivi selon les règles. Si tel n'est pas le cas, elle a le pouvoir d'annuler la décision et de demander que le processus soit refait.

Toutefois, il est important de noter que les recours internes doivent avoir été épuisés sans succès. Cela veut dire que tous les moyens disponibles doivent avoir été utilisés.

# AUTRES PISTES D'ACTION POSSIBLES

- ◆ Contacter son association facultaire et départementale (ex. AFESPED et AED);
- ◆ Pour les personnes étudiantes employées, contacter le comité de travail sur les enjeux de la diversité sexuelle et de genre du SÉTUE à l'adresse courriel suivante : [setue.comm@gmail.com](mailto:setue.comm@gmail.com);
- ◆ Contacter les comités institutionnels et départementaux pour l'équité, la diversité et l'inclusion;
- ◆ Introduire une demande en responsabilité civile devant les tribunaux, afin d'obtenir un dédommagement monétaire ou d'obtenir un redressement de la situation par le biais d'une ordonnance de la Cour.

052

VI

OBTENIR  
DU SOUTIEN  
PSYCHOLOGIQUE

---

Voici une liste de quelques sources pour obtenir du soutien psychologique :

---

**Interligne** : Offre un service d'aide et de renseignement à propos de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

---

**Projet 10** : Travaille à promouvoir le bien-être personnel, social, sexuel et mental des adolescent·es et des jeunes adultes de la communauté LGBTQIA2S+ de 14 à 25 ans.

---

**Conseil québécois LGBT peut rediriger vers les organismes qui en sont membres et qui offrent du soutien psychologique** :

Rassemble 70 organismes et groupes communautaires qui travaillent à l'amélioration des services offerts aux personnes LGBTQIA+ au Québec.

---

**Service de soutien psychologique de l'UQÀM** : Service de soutien psychologique gratuit pour les personnes étudiantes. À noter qu'une personne professionnelle sera assignée au dossier et qu'il n'est pas possible de la choisir.

