

RECUEIL DE PRATIQUES ET DE RESSOURCES

**POUR FAVORISER LA
RECONNAISSANCE DES
ÉTUDIANT·ES LGBTQ+
EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

Recueil de pratiques et de ressources pour favoriser la reconnaissance des étudiant·es LGBTQ+ en enseignement supérieur

Recueil découlant de l'activité du 26 février 2021 organisée par le Carrefour de la réussite au collégial, le Réseau intercollégial des intervenants psychosociaux et le CAPRES

Ce recueil, produit en 2021, est rendu disponible selon les termes de la Licence Creative Commons

Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions
4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).



Contexte de l'activité du 26 février 2021

À l'automne 2020, le CAPRES a publié un dossier ayant pour titre Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur.

Suivant la parution de ce dossier, le CAPRES a tenu un webinaire, le 18 février 2021, où la question de la reconnaissance pédagogique des étudiant·es LGBTQ+ en enseignement supérieur a été traitée par des expert·es de la recherche et de la pratique issu·es du milieu collégial, universitaire et organisationnel.

Proposée par le Carrefour de la réussite au collégial, le Réseau intercollégial des intervenants psychosociaux et le CAPRES, l'activité du 26 février 2021 visait à offrir un lieu pour discuter de pratiques, de ressources, de collaborations et d'initiatives potentielles afin de concrétiser la reconnaissance et la réussite des étudiant·es LGBTQ+ en enseignement supérieur.

L'activité était destinée exclusivement au Réseau des répondants et des répondantes de la réussite (Réseau Repcar), au Réseau des répondants et répondantes du dossier du français (Réseau Repfran) et au Réseau intercollégial des intervenants psychosociaux (RIIPSO).

Les idées présentées dans ce recueil sont celles des participant·es à l'atelier, mais ne reflètent pas les opinions de tous les membres de ces trois réseaux.

Volets

- >> **Volet 1**
Enjeux de la reconnaissance et de la réussite des étudiant·es LGBTQ+ dans les établissements d'enseignement supérieur **5**

- >> **Volet 2**
Pratiques existantes pour favoriser la reconnaissance dans et hors de la classe des étudiant·es LGBTQ+ **8**

- >> **Volet 3**
Ressources et pratiques à mettre en place dans la pratique professionnelle **11**

- >> **Volet 4**
Conditions favorables à l'adoption de ressources ou à l'instauration de pratiques dans les établissements d'enseignement supérieur **18**

- >> **Volet 5**
Obstacles à l'adoption de ressources ou à l'instauration de pratiques dans les établissements d'enseignement supérieur **21**

- >> **Autres ressources** **25**



Volet 1

**Enjeux de la reconnaissance et de
la réussite des étudiant·es LGBTQ+
dans les établissements
d'enseignement supérieur**

- Accessibilité et simplicité des procédures de changement de prénoms, notamment dans les progiciels de gestion intégrée (ex. : Clara, COBA)
- Formulaires plus inclusifs (ex. : retrait des marqueurs de civilité (M./Mme.))
- Accommodements et services d'accompagnement pour un·e étudiant·e en transition
- Espaces non genrés et accessibles à toustes
- Complexité organisationnelle en lien avec les toilettes non genrées (ex. : lien avec les ressources matérielles pour changer l'affichage sur la porte)
- Présence de symboles d'acceptation/de reconnaissance dans l'établissement d'enseignement



- Présence d'une association LGBTQ+
- Sentiment de sécurité
- Inclusion dans les interventions
- Absence ou faible présence de la diversité sexuelle et de genre dans l'enseignement
- Besoins en lien avec l'écriture épiciène, la terminologie, etc.
- Processus d'actualisation et d'élaboration : comment faire découler et amorcer les réflexions en lien avec la réussite des étudiant·es LGBTQ+?
- Questionnements au sujet de l'intervention versus l'activisme
- Opérationnalisation des mesures d'inclusion et engagement des personnes vers un idéal



Volet 2

**Pratiques existantes pour
favoriser la reconnaissance dans
et hors de la classe des étudiant·es
LGBTQ+**

- Présence d'un comité LGBTQ+/comité de discussion ouvert aux allié·es
- Présence d'un comité d'inclusion des diversités/d'un réseau des allié·es
- Accompagnement du comité LGBTQ+ par un·e sexologue
- Discussions sur le sujet dans un lieu ouvert physiquement (ex. : agora)
- Discussions sur le sujet dans un espace sécuritaire
- Offre de formations pour les enseignant·es et intervenant·es
- Présence de symboles liés à la diversité sexuelle et de genre dans l'établissement d'enseignement (ex. : affiches ou drapeau arc-en-ciel)



- Présence de toilettes non genrées
- Intégration de questions en lien avec les pronoms dans les formulaires
- Retrait des marqueurs de civilité (M./Mme.) dans les formulaires
- Mise en place d'un formulaire de changement de prénom
- Présence de normes d'écriture épiciène



Volet 3

**Ressources et pratiques à mettre
en place dans la pratique
professionnelle**

Dans le cadre administratif et dans l'environnement physique

- Faciliter les changements de prénoms
- Rendre les formulaires plus inclusifs
- Avoir davantage de lieux non genrés, comme des toilettes
- S'assurer d'avoir des espaces sécuritaires et, plus largement, faire de l'établissement d'enseignement un espace sécuritaire
- Mettre en place des services ou accommodements particuliers, comme pour les étudiants en transition, notamment pour l'arrimage avec les ordres d'enseignement précédents afin d'assurer une continuité (ex. : services adaptés)
- Améliorer le sentiment de sécurité, par exemple, avec des politiques de tolérance zéro à l'égard des microagressions dans l'établissement d'enseignement, notamment mentionnées dans les plans de cours

Dans la visibilité

- Avoir une page web sur le site de l'établissement d'enseignement dédiée à la diversité sexuelle et de genre
- Travailler les communications et les politiques institutionnelles
- Créer un réseau d'allié·es, de « sentinelles LGBTQ+ » et avoir un visuel distinctif
- Intégrer des modèles différents dans les publications de l'établissement d'enseignement

Dans l'enseignement

- Faire un enseignement sur le vocabulaire, la notion d'inclusion et les pratiques inclusives
- Intégrer des éléments de contenus liés à la diversité sexuelle et de genre dans les plans de cours
- Faire des interventions dans les plans de cours pour affirmer la position inclusive
- Intégrer des réflexions dans les processus d'élaboration/actualisation des cours et des programmes
- Favoriser la diversité dans l'enseignement, qu'elle soit amenée de manière naturelle et en faisant attention à l'hétérocentrisme

Dans la création de réseaux

- Mettre en place des comités sur l'inclusion et sur la diversité avec un soutien professionnel
- Encourager l'émergence de moments et de lieux de partage et d'échange sur les sujets liés à la diversité sexuelle et de genre
- Favoriser des réflexions collectives pour le personnel des établissements d'enseignement supérieur en collaboration avec les étudiant·es
- Soutenir la présence « d'ambassadeurs » disponibles pour discuter de diversité, augmenter la représentativité et encourager le personnel à s'afficher ou à afficher leur ouverture (ex. : drapeau arc-en-ciel)

Dans la création de réseaux (suite)

- Créer un sondage sur la connaissance, l'ouverture et la volonté de soutenir les étudiant·es concerné·es (ex. : autoévaluation dans un questionnaire individuel et dans l'équipe programme)
- Tabler sur les zones communes au lieu des différences afin de trouver un équilibre entre le commun et les particularités des besoins

Dans la formation pour le personnel

- Offrir des formations accessibles au personnel de tous les établissements d'enseignement supérieur
- Mieux faire connaître les ressources disponibles et les initiatives déjà en place



Volet 4

**Conditions favorables à l'adoption
de ressources ou à l'instauration
de pratiques dans les
établissements
d'enseignement supérieur**

- Avoir une volonté institutionnelle
- Prioriser le dossier de la diversité sexuelle et de genre
- S'assurer d'avoir suffisamment d'espace et de ressources matérielles à jour
- Favoriser le travail interservices et la collaboration entre ressources professionnelles
- Former du personnel sur la diversité sexuelle et de genre
- Mettre en place un processus d'autoévaluation de l'établissement d'enseignement
- Maintenir les efforts en continu
- Revoir les formulaires de l'établissement d'enseignement pour s'assurer qu'ils sont inclusifs

- Lier la diversité sexuelle et de genre avec la question des violences à caractère sexuel pour faciliter le changement des pratiques
- Visibiliser des modèles positifs
- Mettre en place un pacte de la diversité ou de l'inclusion
- Avoir une pratique intersectionnelle



Volet 5

**Obstacles à l'adoption de
ressources ou à l'instauration de
pratiques dans les établissements
d'enseignement supérieur**

Aux niveaux individuel et interpersonnel

- Peur de susciter des réactions négatives, de la résistance
- Méconnaissance, préjugés et résistance au changement
- L'implantation de changements nécessite parfois d'être plus conservateur

Au niveau institutionnel

- Manque de stabilité des comités, difficulté de pérenniser les initiatives, notamment à cause du mouvement de personnel
- Enjeux de structure organisationnelle qui amènent de la complexité (ex. : plusieurs services concernés)
- Manque de reconnaissance des réalités et des besoins où des situations sont banalisées et minimisées
- Ressources en place limitées et nombreux dossiers à porter par ces ressources

Au niveau systémique

- Difficultés à naviguer entre des perspectives inclusives de toustes et les désirs d'affirmation individuels
- Fatigue du personnel
- Manque de ressources du personnel enseignant devant la multiplicité des diversités
- Le contexte de formation et d'intervention à distance, rendu nécessaire avec la pandémie de la COVID-19 depuis 2020, rend plus ardu le soutien à la population étudiante
- Les changements réels demandent du temps
- Écart entre la réalité et l'idéal

Autres ressources

**Compilées par
Marie-Édith Vigneau
chargée de projet -
Lutte contre l'homophobie et la
transphobie
à la Fédération des cégeps
(marie-edith.vigneau@fedecegeps.qc.ca)**

Une question en suspens ?

Interligne (téléphone, chat ou texto)

AlterHéros (réponse par courriel)

Un MOOC de 3 h (maximum!), incontournable et gratuit...

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

Glossaires, rapports et autres guides importants

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

Chamberland, L. et Puig, A. (2015). Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire. Montréal : Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal.

Français

English

Coalition des familles LGBT (2019). La Vitrine.

Dubuc, D. (2017). LGBTQI2SNBA+ : Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle.

Jeunes Identités Créatives (2021). Foire aux questions.

Glossaires, rapports et autres guides importants (suite)

Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2019). Pratiques anti-oppressives auprès des jeunes trans.

Pruden, H. et Salway, T. (2020). Question de méthodes : Qu'est-ce que la bispiritualité et qui est bispirituel(le) dans le domaine de la recherche en santé ? Institut de la santé des femmes et des hommes des IRSC.

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2017). Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires.

Français

English

Glossaires, rapports et autres guides importants (suite)

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2019). Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail.

Français

English

Tajeddine, L., Drevillon, P., Drouin, A., Crémier, L., Beaudoin Gentes, A. et Conseil Québécois LGBT (2020). Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans.

Rendre la diversité liée au genre, au sexe et à l'orientation sexuelle plus visible dans l'établissement et créer des espaces plus sécuritaires

Alberta Education (2016). [Creating Welcoming, Caring, Respectful & Safe Learning Environments: Positive Impacts of Gay-Straight / Queer-Straight Alliances.](#)

AlterHéros (2017). NeuroDiversités – Explorer l'intersection entre neurodiversité et diversité sexuelle et de genre : Guide à l'intention des proches et des membres du réseau de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

[Français](#)

[English](#)

Benslimane, M. (2017). [Des bibliothèques ouvertes à toutes et à tous : Guide pratique visant à faciliter l'inclusion des enjeux LGBTQ+ dans les bibliothèques d'établissements d'enseignement collégial et universitaire du Québec.](#) Montréal : Centre Communautaire LGBTQ+ de Montréal.

Cégep de Saint-Hyacinthe (2019). [Déclaration du Cégep de Saint-Hyacinthe concernant l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre.](#)

Rendre la diversité liée au genre, au sexe et à l'orientation sexuelle plus visible dans l'établissement et créer des espaces plus sécuritaires (suite)

Cégep de Sherbrooke (s.d.). Réseau des alliées et alliés du Cégep de Sherbrooke.

Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ (2019). Bretzel du genre.

Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ (2019). Gender Pretzel.

Commission de droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (2020). Personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Demers, G. (2015). Montrer le chemin : Travailler avec des athlètes et des entraîneurs LGBT.

Fondation Émergence (2021). Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie.

GRIS Québec (s.d.). Créer une campagne d'affichage.

Interligne (s.d.). Commande de matériel.

Rendre la diversité liée au genre, au sexe et à l'orientation sexuelle plus visible dans l'établissement et créer des espaces plus sécuritaires (suite)

Centre for Gender Advocacy/Centre de lutte contre l'oppression des genres (2020). The Mapping Project. (en anglais seulement)

Interligne (2018). Guide de démarrage d'une Alliance Genres, Identités et Sexualités (AGIS): Ensemble, créons des alliances pour la diversité sexuelle et la pluralité des genres. (sur demande seulement)

Koon-Magnin, S. et Schulze, C. (2019). Providing and Receiving Sexual Assault Disclosures: Findings From a Sexually Diverse Sample of Young Adults. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(2), 416-441.

Santé Arc-en-Ciel Ontario (2018). Signalisation pour toilette.

Université McGill (2021). Gender-Inclusive Washrooms.

Université de Montréal (2020). Prénom choisi.

Rendre nos politiques plus inclusives

Agin-Blais, M., Giroux, A., Guinamand, S., Merlet, É., Parenteau-L. C. et Rinfret-Viger, S. (2020). Guide d'écriture inclusive. *Revue Féminétudes*. Septembre 2020 (hors-série).

Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ (2019). Modèles de discussion et de politiques inclusives.

Divergenres (2021). Guide de grammaire neutre et inclusive.

Fédération du Québec pour le Planning des Naissances (2018). Politique de rédaction inclusive de la diversité des genres.

Greenbaum, M. (2019). Comment instaurer des politiques non-discriminatoires et inclusives.

Office québécois de la langue française (2020). Autoformation sur la rédaction épïcène.

Pour le personnel enseignant

Centrale des syndicats du Québec, GRIS Montréal, Coalition des familles LGBT et Fédération autonome de l'enseignement (2019). De l'autre côté du placard : Petit guide du coming-out à l'intention du personnel scolaire. Montréal.

Comité trans et non-binaire du SÉTUE-UQAM (2017). Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'université à l'attention des professeur·e·s et chargé·e·s de cours à l'UQAM.

Conseil Québécois LGBT et GRIS Montréal (2020). Guide pédagogique « La transphobie, c'est pas mon genre ».

Dubuc, D. (2020). Diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : de l'inclusion des personnes à l'intégration de compétences et de contenus dans les programmes. *Bulletin de la documentation collégiale*, 19.

Pour le personnel enseignant (suite)

Les GRIS du Québec (le GRIS-Montréal, le GRIS-Québec, le GRIS Estrie, le GRIS-Chaudière-Appalaches et le GRIS-Mauricie/Centre-du-Québec) peuvent faire des présentations dans vos classes.

Richard, G. (2019). *Hétéro, l'école ? plaidoyer pour une éducation antioppressive à la sexualité*. Montréal : Éditions du Remue-ménage.

Autres ressources pour aller plus loin

Association canadienne de santé publique (2019). Le poids des mots : Pour un langage respectueux en matière de santé sexuelle, de consommation de substances, les ITSS et de sources de stigmatisation intersectionnelles.

Bauer, G. R., Braimoh, J., Scheim, A. I. et Dharma, C. (2017). Transgender-inclusive measures of sex/gender for population surveys: Mixed-methods evaluation and recommendations. *PLoS ONE*, 12(5), 1-28.

Bergeron, M., Gagnon, A., Blackburn, M.-È., M.-Lavoie, D., Paré, C., Roy, S., Szabo, A. et Bourget, C. (2020). PIECES : Projet intercollégial d'étude sur le consentement, l'égalité et la sexualité. Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en enseignement supérieur.

Bissonette, D. et Szymanski, D. (2019). Minority stress and LGBTQ college students' depression: Roles of peer group and involvement. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 6(3), 308-317.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

BrckaLorenz, A., Duran, A., Fassett, K. et Palmer, D. (2021). The Within-Group Differences in LGBTQ+ College Students' Belongingness, Institutional Commitment, and Outness. *Journal of Diversity in Higher Education*, 14(1), 135-146.

Burczycka, M. (2019). Les expériences de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes. Statistique Canada.

Cégep de Lévis-Lauzon (2012). Programme visant à contrer l'homophobie au Cégep de Lévis-Lauzon.

Chamberland, L., Baril, A., Duchesne, N., Émond, G., Julien, D., Otis, J. et Ryan, B. (2011). L'impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaires (Rapport de recherche). Montréal : Université du Québec à Montréal.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Chih, C., Wilson-Yang, J. Q., Dhaliwal, K., Khatoon, M., Redman, N., Malone, R., Islam, S. et Persad, Y. au nom de l'équipe Trans PULSE Canada (2020). Santé et bien-être chez les personnes trans et non-binaires racialisées.

Commission de droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (2020). Identité ou expression de genre.

Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) (2021). Avis concernant la diversité sexuelle et de genre à l'Université Laval.

Conway, L. (2013). How Colleges and Universities Can Improve their Environments for TG/TS Students.

Day, J. K., Ioverno, S. et Russell, S. T. (2019). Safe and supportive schools for LGBT youth: Addressing educational inequities through inclusive policies and practices. *Journal of School Psychology, 74*, 29-43.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Directeur de l'État civil du Québec (2020). Changement de la mention de sexe.

Duran, A. (2019). Queer and of color: A systematic literature review on queer students of color in higher education scholarship. *Journal of Diversity in Higher Education*, 12(4), 390-400.

Genovese, M., Roussell, D., The Two Spirit Circle of Edmonton Society et Society for Safe and Caring Schools & Communities (2011). Safe and Caring Schools for Two Spirit Youth: A Guide for Teachers and Students.

Geoffroy, M. et Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail: quelles implications pour la santé mentale? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145-172.

Gouvernement du Québec (2020). Conséquences des stéréotypes sur le développement : Réussite scolaire.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Greathouse, M., BrckaLorenz, A., Hoban, M., Huesman Jr., R., Rankin, S. et Stolzenberg, E. B. (2018). A Meta-Analysis of Queer-Spectrum and Trans-Spectrum Student Experiences at US Research Universities. Dans *Evaluating Campus Climate at US Research Universities: Opportunities for Diversity and Inclusion* (p. 49-75). New York : Palgrave Macmillan.

Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke (GATUS) (2019). Guide de transition légale.

Holland, L., Matthews, T. L. et Schott, M. R. (2013). "That's So Gay!" Exploring College Students' Attitudes Toward the LGBT Population. *Journal of Homosexuality*, 60(4), 575-595.

Hunt, S. (2016). Une introduction à la santé des personnes bispirituelles : questions historiques, contemporaines et émergentes. Prince George : Centre de collaboration nationale de la santé autochtone.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Johnson, J. M. et Javier, G. (2017). *Queer People of Color in Higher Education*. Charlotte, NC : Information Age Publishing.

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

Français

English

Kjaran, J. I. (2017). Constructing Sexualities and Gendered Bodies in School Spaces - Nordic Insights on Queer and Transgender Students. New York : Palgrave Macmillan.

Klein, A., Paule-Koba, A. L. et Krane, V. (2018). The journey of transitioning: Being a trans male athlete in college sport. *Sport Management Review*, 22(5), 626-639.

Lerat, G. et Urban Native Youth Association (2004). Two-Spirit Youth Speak Out! Analysis of the Needs Assessment Tool.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Lopez, K. D. (2019). A Systematic Review of the Literature about the Experiences of Transgender and Gender Non-Conforming Adolescents and Young Adults in College. Psy.D., California School of Professional Psychology, Los Angeles.

Murchison, G. R., Agénor, M., Reisner, S. L. et Watson, R. J. (2019). School Restroom and Locker Room Restrictions and Sexual Assault Risk Among Transgender Youth. *Pediatrics*, 143(6).

Nadal, K. L. (2013). THAT'S SO GAY! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community (1re éd.). Washington, D.C.: American Psychological Association.

Ottenritter, N. (2012). Crafting a caring and inclusive environment for LGBTQ community college students, faculty, and staff. *Community College Journal of Research & Practice*, 36(7), 531-538.

Publications Québec (2020). Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Pullen Sansfaçon, A., Lee, E. O. et Faddoul, M. (2019). Être trans et autochtone : réalités croisées au regard de l'expérience du social. Colloque 2019 du Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones. 29 et 30 avril 2019, Montréal.

Réseau Réussite Montréal (2020). Pour une égalité filles-garçons en persévérance scolaire.

Richard, G. et Alessandrin, A. (2019). Politiques éducatives et expériences scolaires des jeunes trans au Québec et en France : un panorama. *Genre, sexualité et société*, 21.

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

Autres ressources pour aller plus loin (suite)

Taylor, A. B., Chan, A., Hall, S. L., Pullen Sansfaçon, A., Saewyc, E. M. et l'équipe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans (2020). Être en sécurité, être soi-même 2019 : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans et non-binaires. Vancouver, Canada : Stigma and Resilience Among Vulnerable Youth Centre, Université de la Colombie-Britannique.

Français

English

Trans PULSE Canada (2020). Accès à la santé et aux soins de santé pour les personnes trans et non binaires au Canada.

Vallières, A. (2015). Recherche sur les problématiques liées à la diversité sexuelle à l'Université de Montréal (Rapport de recherche). Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM).

Waling, A. et Roffee, J. A. (2018). Supporting LGBTIQ+ students in higher education in Australia: Diversity, inclusion and visibility. *The Health Education Journal*, 77(6), 667-679.