

**PETIT GUIDE DE BASE SUR LE RESPECT
DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET ROMANTIQUE,
DE LA PLURALITÉ DES GENRES ET
DE LA DIVERSITÉ DES SEXES**

*Pour un milieu de travail et de formation plus
inclusif et sécuritaire*

Présenté par le PRIDE de l'Université de Moncton

Rédigé par Caroline Vonlanthen

Université de Moncton

Septembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
1. INTRODUCTION	4
1.1. Présentation du PRIDE et engagements de l'Université de Moncton.....	4
1.2. Objectifs du guide	4
2. DÉFINITIONS	6
2.1. Avertissement	6
2.2. Sexes	6
2.3. Identités de genre	7
2.3.1. Expressions de genre et pronoms.....	9
2.4. Orientations sexuelles et romantiques	10
2.5. Violences 2ELGBTQIA+phobes.....	12
3. RECOMMANDATIONS	17
3.1. Quoi faire ?	17
3.2. Quoi ne pas faire ?.....	20
4. LANGAGE INCLUSIF	22
4.1. Écriture inclusive	22
4.2. Langage oral inclusif	28
4.3. Liste de termes épiciènes et neutres	30
5. RESSOURCES UTILES	34
5.1. Comités et regroupements de l'Université de Moncton	34
5.2. Organismes francophones ou bilingues du Nouveau-Brunswick.....	35
5.3. Documentation disponible en ligne et gratuite	36
5.3.1. Informations générales.....	36
5.3.2. Écriture inclusive	38
5.4. Pour aller plus loin.....	39
6. RÉFÉRENCES	40
7. INDEX	46

AVANT-PROPOS

Le présent guide fait appel à différentes stratégies d'écriture inclusive : doublets contractés non binaires, formulations épiciènes et neutres, et accords de proximité (voir chapitre 4. *Langage inclusif* pour des définitions). L'objectif derrière ce choix est d'inclure autant de personnes que possible, en tenant compte de la pluralité des genres. Il s'agit également de remettre en question l'androcentrisme de la langue française (voir Gyax et al., 2021, pour une discussion sur le sujet).

Dans cet avant-propos, le PRIDE de l'Université de Moncton souhaite remercier toutes les personnes qui ont contribué à la conception, à la révision et au financement de ce guide. En particulier, nos remerciements vont (par ordre alphabétique) à Acadie Love ainsi qu'à Christian Blanchard, France Breault, Élias Daigle et Anahita Shafiei.

1. INTRODUCTION

1.1. Présentation du PRIDE et engagements de l'Université de Moncton

Créé en 2019, le Pôle de recherche interdisciplinaire sur les diversités et l'équité 2ELGBTQIA+ (PRIDE) de l'Université de Moncton a pour mission de :

- (1) faire avancer les connaissances scientifiques en lien avec les thématiques 2ELGBTQIA+,
- (2) rassembler et visibiliser les communautés 2ELGBTQIA+, et
- (3) guider l'Université et la société vers de meilleures pratiques en matière d'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+.

Le PRIDE regroupe une trentaine de membres des corps professoral et étudiant qui, par leur expertise, leurs travaux de recherche et leurs collaborations pluridisciplinaires, œuvrent à améliorer le bien-être des communautés 2ELGBTQIA+, au Nouveau-Brunswick comme ailleurs.

Les objectifs du PRIDE coïncident avec les engagements et le règlement de l'Université de Moncton.

Dans son code de conduite qui s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire, l'Université de Moncton interdit la discrimination fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe ou encore l'orientation sexuelle/romantique (Université de Moncton, 2019). Souscrivant à la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, l'Université de Moncton « assure à tous les membres de la communauté universitaire un environnement de travail et d'étude dépourvu de toute forme de discrimination » (Université de Moncton, 2019, p. 14).

L'Université de Moncton soutient également les principes d'Équité, de Diversité, d'Inclusion et de Décolonisation (ÉDI-D). Elle s'engage ainsi depuis plusieurs années à « mettre en œuvre des stratégies socialement inclusives pour remédier à la sous-représentation des personnes issues de groupes désignés et pour soutenir le développement du plein potentiel des membres de sa communauté » (Université de Moncton, s. d.-a). Parmi les groupes désignés, l'Université de Moncton reconnaît l'existence des communautés 2ELGBTQIA+ (Université de Moncton, s. d.-b).

1.2. Objectifs du guide

En accord avec les objectifs du PRIDE et de l'Université de Moncton, le présent guide s'inscrit dans une démarche d'inclusion et de respect de la diversité sexuelle et romantique, de la pluralité des genres et de la diversité des sexes.

Destiné à la communauté universitaire (c'est-à-dire à la population étudiante, au corps enseignant et au personnel), celui-ci vise à faire de l'Université de Moncton un milieu de travail et de formation davantage inclusif, respectueux et sécuritaire pour toutes les personnes qui franchissent ses portes.

À cet effet, ce guide propose des définitions en lien avec les réalités 2ELGBTQIA+, des recommandations de pratiques à adopter au niveau individuel, une introduction au langage inclusif ainsi que des ressources utiles pour continuer de s'informer.

2. DÉFINITIONS

2.1. Avertissement

Les connaissances et les terminologies relatives aux vécus 2ELGBTQIA+ sont en constante évolution. Par conséquent, les définitions et les termes utilisés ci-après pourraient devenir obsolètes dans les années à venir. Ce guide sera donc mis à jour au fur et à mesure des avancées sociales.

Pour rappel, s'informer est un processus continu ainsi qu'une responsabilité individuelle.

Les définitions présentées à travers ce chapitre se basent sur les explications et les lexiques proposés par Alzetta-Tatone (2022), Brockmann et Chytil (2018), Harrad (2018), Parenteau-Labarre (2022), la Fondation Émergence (s. d.), l'Institut décadréE et la Fédération Genevoise des Associations LGBT (2022), les Instituts de recherche en santé du Canada (2020, 2023), l'association InterAction (s. d.) et le blog La vie en queer (2018a, 2018b, 2018c, 2018d, 2018e).

À noter qu'il est possible que certaines personnes emploient d'autres termes ou définitions que celles proposées dans ce guide. Dans tout cas de figure, il est indispensable de respecter et de faire confiance à la manière dont s'auto-identifie chaque individu (voir chapitre 3. *Recommandations*).

2.2. Sexes

Le **sexe biologique** fait référence à un ensemble complexe de caractéristiques physiques et physiologiques qui comprennent, entre autres, les chromosomes sexuels (combinaisons de X et de Y), les taux d'hormones sexuelles (œstrogènes, testostérone, etc.), les gonades (ovaires, testicules et ovotestis), les organes génitaux internes et externes (clitoris, épидидyme, pénis, prostate, utérus, vagin, vulve, scrotum, etc.) et les caractères sexuels secondaires (pilosité, poitrine, voix, etc.).

Bien que la médecine occidentale ait tendance à classer ces caractéristiques en fonction de deux catégories (femelle et mâle), le sexe est loin d'être binaire. En réalité, il existe une multitude de **variations du développement sexuel**.

Le terme **dyadique** ou **endosex** qualifie une personne dont l'ensemble des caractéristiques sexuelles innées correspondent aux conceptions médicales et binaires des corps dits femelles et mâles. Autrement dit, une personne dyadique peut être classée dans une des catégories de développement sexuel suivantes : femelle ou mâle.

Le terme **intersexe** ou **intersexué·e·x**, de son côté, décrit une personne dont l'ensemble des caractéristiques sexuelles innées ne correspondent pas aux conceptions médicales et binaires des corps dits femelles et mâles. Selon InterAction (s. d.), « les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques sexuelles qui sont soit femelles et mâles en même temps, soit pas complètement femelles ou mâles, soit ni femelles ni mâles ».

Malgré la diversité du développement sexuel humain, la médecine continue de classer les enfants dans les catégories restrictives de femelle ou mâle à la naissance ; en général, la décision repose sur les organes génitaux externes des individus. C'est ce qu'on appelle le **sexe assigné à la naissance**.

Le genre est ensuite souvent présumé à partir du sexe assigné à la naissance : les individus catégorisés *femelle* sont ainsi assignés *fil·le/fem·me* et les individus catégorisés *mâle* sont assignés *garçon/hom·me*. C'est ce qu'on appelle le **genre assigné à la naissance**.

Ni le sexe biologique, ni le sexe assigné à la naissance, ni le genre assigné à la naissance ne déterminent l'**identité de genre** d'une personne (voir section 2.3. *Identités de genre*).

2.3. Identités de genre

L'**identité de genre** fait référence à la manière de se ressentir, à l'expérience intime et personnelle que chaque individu fait de son propre genre. En pratique, l'identité de genre correspond au genre auquel s'identifie l'individu et dans lequel il souhaite être reconnu.

Pour rappel, ni le sexe biologique, ni le sexe assigné à la naissance, ni le genre assigné à la naissance ne déterminent l'identité de genre (voir section 2.2. *Sexes*). Ainsi, l'identité de genre **peut ou non coïncider** avec le genre assigné à la naissance.

Le terme **cis** ou **cisgenre** désigne une personne dont le genre correspond totalement au genre qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, une femme (identité de genre) qui a été assignée femme à la naissance (genre assigné à la naissance) est une femme cis.

Le terme **trans** ou **transgenre**, de son côté, décrit une personne dont le genre ne correspond pas ou pas totalement au genre qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, une femme (identité de genre) qui a été assignée homme à la naissance (genre assigné à la naissance) est une femme trans.

Le terme trans peut être utilisé comme terme parapluie pour désigner à la fois les femmes et les hommes trans, et les **personnes non-binaires** (voir ci-dessous).

À noter que l'**utilisation générique** du terme **transsexuel·le·x** est à éviter : celui-ci est souvent considéré pathologisant et inapproprié, notamment en raison de son

utilisation passée en psychiatrie et de l'accent mis sur les chirurgies d'affirmation de genre (Fondation Émergence, s. d ; La vie en queer, 2018d).

Toutefois, les personnes concernées par la **transidentité** sont libres de s'identifier au(x) terme(s) qui leur convien(nen)t le mieux.

En somme, il est préférable d'utiliser l'adjectif transsexuel·le·x uniquement pour désigner les personnes qui s'identifient explicitement comme telles (La vie en queer, 2018d).

Contrairement à une idée reçue, le genre n'est pas exclusivement binaire. Ainsi, si certaines personnes sont des femmes ou des hommes, d'autres sont des **personnes non-binaires** : autrement dit, elles ne sont ni strictement femme, ni strictement homme. Le **spectre de la non-binarité** regroupe de nombreuses identités de genre qui peuvent se situer entre les genres féminin et masculin, à la fois dans les deux ou bien hors de ces catégories.

Voici une liste non-exhaustive d'**identités de genre** ainsi que leurs définitions les plus communes à ce jour :

Deux-Esprits, Bispirituel·le·x ou Two-Spirit

- Terme qui peut être utilisé par les personnes autochtones d'Amérique du Nord qui « incarnent une diversité de sexualités, d'identités et d'expressions de genre, et de rôles relatifs au genre » (IRSC, 2020 ; voir aussi section 2.4. *Orientations sexuelles et romantiques*).

Agenre

- Personne qui n'a pas de genre ou qui ne se reconnaît dans aucun genre.

Bigenre

- Personne qui a deux genres.

Demi-genre

- Personne qui s'identifie partiellement à un genre spécifique et partiellement à un autre genre ou à aucun genre (par exemple, demi-fille/demi-femme ou demi-garçon/demi-homme).

Fluide ou Genderfluid

- Personne dont le genre fluctue à travers le temps ou qui s'identifie à différents genres en fonction des périodes.

Neutrois

- Personne dont le genre est neutre ou dont le genre se situe hors des concepts de femme et d'homme.

Queer

- Personne dont l'identité de genre (et/ou l'orientation sexuelle et/ou romantique ; voir section 2.4. *Orientations sexuelles et romantiques*) sort des normes cisgenres (et/ou hétérosexuelles) ;
- À l'origine, terme injurieux (signifiant *étrange* en anglais) utilisé à l'encontre des communautés 2ELGBTQIA+. Celles-ci se sont ensuite réapproprié ce mot « pour en faire un symbole de contestation et d'auto-détermination » (Interligne, s. d.).

En Questionnement

- Personne qui se questionne sur son identité de genre (et/ou sur son orientation sexuelle et/ou romantique ; voir section 2.4. *Orientations sexuelles et romantiques*).

Il est à noter que les termes proposés ci-dessus s'utilisent comme des adjectifs et non comme des substantifs : par exemple, on parlera de *personnes bispirituelles* et de *personnes trans* plutôt que de *bispirituel·le·x* et de *trans*.

Tel que mentionné, cette liste est non-exhaustive. De nombreux autres termes existent pour décrire l'identité de genre et sont tout autant valides et respectables. Toute personne a également le droit de changer, au cours de sa vie, les mots qu'elle utilise pour se qualifier.

2.3.1. Expressions de genre et pronoms

L'identité de genre **peut ou non coïncider** avec l'**expression de genre**.

L'**expression de genre** fait référence à l'ensemble des caractéristiques apparentes qui sont socialement genrées (par exemple, vêtements, accessoires, coupe de cheveux/coiffure, maquillage, vernis à ongles, gestuelle, etc.). L'expression de genre peut servir à communiquer son genre, mais ce n'est pas toujours le cas.

Les **pronoms** peuvent également être un moyen de communiquer son genre aux autres. En français, il existe plusieurs pronoms, les plus fréquents étant : elle (pronom féminin), il (pronom masculin) et iel (pronom neutre). Une personne peut utiliser un ou plusieurs pronoms, à la fois ou en alternance, pour parler d'elle-même. Les pronoms peuvent changer au fil du temps.

Associés à ses pronoms, on retrouve différents types d'**accords grammaticaux**, par exemple : les accords féminins, masculins, alternés, les doublets contractés binaires ou non binaires ou encore les nouveaux accords (voir chapitre 4. *Langage inclusif*).

Ni l'expression de genre ni le genre assigné à la naissance ne déterminent les **pronoms d'usage** (c'est-à-dire les pronoms utilisés par la personne) ou les accords grammaticaux.

2.4. Orientations sexuelles et romantiques

Dans son sens général, l'**orientation sexuelle** fait référence à l'attraction que l'on éprouve pour certains types de personnes (par exemple, femmes, hommes, personnes non-binaires, etc.). Parfois, l'orientation sexuelle est utilisée pour décrire spécifiquement l'attraction sexuelle ou physique.

De son côté, l'**orientation romantique** (aussi appelée **orientation affective**) désigne l'attraction romantique, affective ou émotionnelle que l'on ressent envers certaines personnes.

À noter que l'orientation romantique **peut ou non coïncider** avec l'orientation sexuelle : toutes les configurations sont possibles et valides (Diamond, 2003 ; Li et al., 2022 ; Ybarra et al., 2019).

Par exemple, une personne peut être attirée sexuellement par plusieurs genres et romantiquement par un genre uniquement.

Voici une liste non-exhaustive d'**orientations sexuelles et romantiques** ainsi que leurs définitions les plus communes à ce jour :

Deux-Esprits, Bispirituel·le·x ou Two-Spirit

- Terme qui peut être utilisé par les personnes autochtones d'Amérique du Nord qui « incarnent une diversité de sexualités, d'identités et d'expressions de genre, et de rôles relatifs au genre » (IRSC, 2020 ; voir aussi section 2.3. *Identités de genre*).

Aromantique

- Personne qui ressent peu ou pas d'attraction romantique ;
- Terme parapluie qui rassemble différentes identités aromantiques (**spectre de l'aromantisme**).

Asexuel·le·x

- Personne qui ressent peu ou pas d'attraction sexuelle ;
- Terme parapluie qui rassemble différentes identités asexuelles (**spectre de l'asexualité**).

Bisexuel·le·x ou Biromantique

- Personne qui est attirée sexuellement et/ou romantiquement par des personnes de plusieurs genres, par deux genres ou plus, ou par son genre et d'autres genres ;
- Mot parfois utilisé comme terme parapluie pour désigner toutes les personnes ayant une **orientation plurisexuelle** et/ou **pluriromantique** (c'est-à-dire des attractions envers plusieurs genres : par exemple, bisexualité, biromantisme, pansexualité, panromantisme, etc.).

Gay/Gai·e·x

- Personne qui est attirée sexuellement et/ou romantiquement par des personnes du même genre qu'elle ;
- Terme faisant plus souvent référence à des personnes qui s'identifient *homme*.

Hétérosexuel·le·x ou Hétéroromantique

- Personne qui est uniquement attirée sexuellement et/ou romantiquement par des personnes qui ne sont pas du même genre qu'elle.

Homosexuel·le·x ou Homoromantique

- Personne qui est attirée sexuellement et/ou romantiquement par des personnes du même genre qu'elle ;
- Terme parfois évité en raison de son origine médicale.

Lesbien·ne·x

- Personne qui s'identifie *femme* et qui est attirée sexuellement et/ou romantiquement par d'autres femmes ;
- Aussi, personne qui n'est pas un homme et qui est attirée sexuellement et/ou romantiquement par des personnes qui ne sont pas des hommes (pour en apprendre plus sur les genres non-binaires, voir la section 2.3. *Identités de genre*).

Pansexuel·le·x ou Panromantique

- Personne qui est attirée sexuellement et/ou romantiquement par des personnes de tous les genres ou indépendamment du genre.

Queer

- Personne dont l'orientation sexuelle et/ou romantique (et/ou l'identité de genre ; voir section 2.3. *Identités de genre*) sort des normes hétérosexuelles (et/ou cisgenres) ;
- À l'origine, terme injurieux (signifiant *étrange* en anglais) utilisé à l'encontre des communautés 2ELGBTQIA+. Celles-ci se sont ensuite réapproprié ce mot « pour en faire un symbole de contestation et d'auto-détermination » (Interligne, s. d.).

En Questionnement

- Personne qui se questionne sur son orientation sexuelle et/ou romantique (ou sur son identité de genre ; voir section 2.3. *Identités de genre*).

Il est à noter que les termes proposés ci-dessus s'utilisent comme des adjectifs et non comme des substantifs : par exemple, on parlera de *personnes asexuelles* plutôt que d'*asexuel·le·x*.

Tel que mentionné, cette liste est non-exhaustive. De nombreux autres termes existent pour décrire l'orientation sexuelle et/ou romantique et sont tout autant valides et respectables. Toute personne a également le droit de changer, au cours de sa vie, les mots qu'elle utilise pour se qualifier.

2.5. Violences 2ELGBTQIA+phobes

Encore à l'heure actuelle, les personnes 2ELGBTQIA+ sont la cible de nombreux :

a) **Stéréotypes**

Croyances partagées sur les caractéristiques (au sens large) des membres d'un groupe social (Dovidio et al., 2010 ; Stangor, 2016).

b) **Préjugés**

Attitudes négatives à l'égard d'un groupe social ou de ses membres (Dovidio et al., 2010 ; Stangor, 2016).

c) **Discriminations**

Ici, pratiques ou comportements négatifs dirigés envers des individus en raison de leur appartenance à un groupe social (Dovidio et al., 2010). Ces comportements peuvent s'observer à plusieurs niveaux, notamment sur les plans interpersonnel, organisationnel, institutionnel et culturel (Kite & Whitley, 2016).

Lorsque les stéréotypes, les préjugés et les discriminations infiltrent les différentes sphères de la société, on parle de **systèmes d'oppression** (Dermer et al., 2010 ; Elze, 2006). Plus précisément, Dermer et ses collègues (2010) définissent les **oppressions** comme « l'exercice du pouvoir visant à priver de droits, à marginaliser ou à ostraciser injustement certains individus ou groupes » [traduction libre] (p. 326).

De nombreux systèmes d'oppression coexistent et interagissent dans nos sociétés : par exemple, le colonialisme, le racisme, le sexisme, le capacitisme, le classisme, etc. (pour plus d'informations, voir Egale Canada, 2021). Dans le cas des vécus 2ELGBTQIA+, on retrouve tout particulièrement le **cishétérosexisme** qui impose la cisidentité et l'hétérosexualité/hétéroromantisme comme seuls vécus valides, et qui, par conséquent, pénalise et violence les personnes qui n'entrent pas dans ces normes (Egale Canada, 2021). D'autres oppressions 2ELGBTQIA+phobes ciblent plus spécifiquement certains vécus. En voici quelques exemples :

Intersexophobie

- Stéréotypes, préjugés, discriminations et oppressions qui visent l'intersexuation et les personnes intersexes.

Transphobie

- Stéréotypes, préjugés, discriminations et oppressions qui visent la transidentité, les personnes trans et toute personne qui ne correspond pas aux normes cisgenres.
- L'**enbyphobie** désigne plus particulièrement les stéréotypes, les préjugés, les discriminations et les oppressions qui visent la non-binarité et les personnes non-binaires.

Homophobie

- Stéréotypes, préjugés, discriminations et oppressions qui visent l'homosexualité, l'homoromantisme et les personnes lesbiennes et gaies.
- La **lesbophobie** désigne spécifiquement les stéréotypes, les préjugés, les discriminations et les oppressions qui visent le lesbianisme et les personnes lesbiennes.

Biphobie

- Stéréotypes, préjugés, discriminations et oppressions qui visent la bisexualité, le biromantisme et les personnes bisexuelles et biromantique. Par extension, la biphobie peut également toucher les autres identités plurisexuelles et pluriromantiques (par exemple, la pansexualité et le panromantisme).

A-phobie

- Stéréotypes, préjugés, discriminations et oppressions qui visent les personnes asexuelles (**acephobie**) et/ou aromantiques (**arophobie**).

Au Canada comme ailleurs, toutes les personnes 2ELGBTQIA+ sont susceptibles de vivre des violences en lien avec leur identité de genre, leur expression de genre, leurs caractéristiques sexuelles ou leur orientation sexuelle et/ou romantique. Les données suggèrent également que plusieurs groupes sont particulièrement exposés à ces violences. C'est notamment le cas des personnes intersexes, des personnes trans, des personnes bisexuelles et biromantiques ou encore des personnes 2ELGBTQIA+ concernées par plusieurs oppressions – par exemple, les personnes autochtones et racisées, les personnes ayant des incapacités, les femmes, etc. (Jaffray, 2020 ; Nadal, 2017 ; Parenteau-Labarre, 2022 ; Waite, 2021).

Sur le plan interpersonnel, les violences 2ELGBTQIA+phobes peuvent prendre différentes formes : il peut s'agir, par exemple, d'**agressions** verbales, physiques ou sexuelles, de **menaces**, de **harcèlement**, d'**exclusion**, de **rejet**, d'**insultes**, de **rumeurs**, de **blagues**, de **remarques**, de **commentaires** ou encore de **langage** inapproprié (Dermer et al., 2010 ; Nadal et al., 2010, 2016 ; Rodríguez-Hidalgo & Hurtado-Mellado, 2019). Elles peuvent être intentionnelles ou non, dirigées directement vers une personne 2ELGBTQIA+ ou non ; parfois, elles ciblent aussi les personnes non-2ELGBTQIA+ qui ne correspondent pas suffisamment aux normes cisgenres et hétérosexuelles (Nadal et al., 2010).

Si certaines violences 2ELGBTQIA+phobes sont plus visibles et identifiables (par exemple, les agressions physiques), d'autres ont tendance à passer inaperçues alors qu'elles sont pourtant vécues quotidiennement. C'est notamment le cas des **microagressions** qui constituent « des formes subtiles de discrimination, souvent inconscientes ou involontaires, qui transmettent des messages hostiles ou dénigrants, notamment vis-à-vis des membres de groupes sociaux historiquement marginalisés » [traduction libre] (Nadal et al., 2016, p. 1). Nadal et ses collègues (2010) ont, par exemple, proposé une taxonomie des microagressions 2ELGBTQIA+phobes, classification dans laquelle on retrouve notamment le fait de :

(1) Utiliser une terminologie 2ELBGTQIA+phobe :

C'est-à-dire employer des mots, des expressions ou des insultes qui dénigrent, invalident ou excluent les personnes 2ELGBTQIA+.

Par exemple, employer l'expression « c'est tellement gai/gay » pour qualifier quelque chose de manière péjorative, utiliser l'adjectif « normal » pour référer à l'hétérosexualité/hétéroromantisme et à la cisidentité, ne proposer que les catégories femme/hommes et F/M dans les formulaires, ne pas utiliser les pronoms d'usage d'une personne, etc.

(2) Soutenir une culture ou des comportements cishétéronormatifs :

C'est-à-dire attendre des personnes 2ELGBTQIA+ qu'elles correspondent ou qu'elles se conforment aux normes cisgenres et hétérosexuelles.

Par exemple, pousser une personne à s'habiller en fonction du genre qui lui a été assigné à la naissance, demander à une personne de cacher son orientation sexuelle et romantique, proposer uniquement des représentations de personnes cis hétérosexuelles dans les arts et les médias, etc.

(3) Présumer l'universalité des vécus 2ELGBTQIA+ :

C'est-à-dire partir du principe que toutes les personnes 2ELGBTQIA+ sont identiques.

Par exemple, présumer que les personnes lesbiennes sont toutes masculines, que les personnes non-binaires sont nécessairement androgynes, que n'importe quelle personne 2ELGBTQIA+ est une porte-parole de l'intégralité des vécus 2ELGBTQIA+, etc.

(4) Exotiser les personnes 2ELGBTQIA+ :

C'est-à-dire déshumaniser ou fétichiser les personnes 2ELGBTQIA+.

Par exemple, érotiser les femmes bisexuelles et les relations sexuelles entre femmes, poser des questions indiscrettes sur les organes génitaux d'une personne trans, réduire un homme gai au concept de « meilleur ami gai », etc.

(5) Manifester de la désapprobation ou du malaise vis-à-vis des vécus 2ELGBTQIA+ :

C'est-à-dire se comporter de manière irrespectueuse ou avec une attitude réprobatrice à l'égard des personnes 2ELGBTQIA+.

Par exemple, regarder avec insistance ou dégoût les couples de même genre dans les lieux publics, dire aux personnes 2ELGBTQIA+ qu'elles vont aller en enfer, éviter les interactions avec une personne parce qu'elle ne correspond pas aux normes cisgenres ou hétérosexuelles, etc.

(6) Nier les 2ELGBTQIA+phobies au sein de la société :

C'est-à-dire nier que les oppressions 2ELGBTQIA+phobes existent dans nos sociétés et que les personnes 2ELGBTQIA+ subissent des violences.

Par exemple, dire que la marche des fiertés est inutile, que les personnes 2ELGBTQIA+ sont trop susceptibles/sensibles, qu'elles exagèrent, qu'elles bénéficient de privilèges, etc.

(7) Attribuer une pathologie ou une anomalie :

C'est-à-dire considérer que les personnes 2ELGBTQIA+ présentent des troubles mentaux ou sexuels, des déviances ou des comportements sexuels à risque.

Par exemple, présumer que les personnes bisexuelles et les hommes gais ont beaucoup de relations sexuelles, que les individus 2ELGBTQIA+ ont des ITSS, qu'ils sont des prédateurs sexuels, etc.

Considérer l'intersexuation comme une maladie ou une malformation à rectifier, et attribuer un trouble ou un traumatisme sexuel aux personnes asexuelles peuvent également entrer dans cette catégorie.

(8) Nier les 2ELGBTQIA+phobies individuelles :

C'est-à-dire nier ses propres biais et son comportement 2ELGBTQIA+phobe.

Par exemple, s'offusquer ou se braquer quand ses propos 2ELGBTQIA+phobes sont signalés ou corrigés, affirmer ne pas avoir de biais et être proche d'une personne 2ELGBTQIA+, etc.

Toutes les formes de violences 2ELGBTQIA+phobes sont graves et ont des **conséquences** sur la vie et le bien-être des personnes qui les subissent. Par exemple, de nombreuses études rapportent que les personnes 2ELGBTQIA+ sont disproportionnellement touchées par la dépression, l'anxiété, la consommation d'alcool, de drogues et de tabac, les tentatives de suicide et le suicide (Meyer, 2003 ; Mongelli et al., 2019 ; Statistique Canada, 2021). Conformément au **modèle du stress minoritaire**, la recherche démontre que ces inégalités de santé découlent non pas des identités 2ELGBTQIA+ en tant que telles, mais bien des **stresseurs** (discrimination, violences hostiles et subtiles, stigmatisation intériorisée, etc.) vécus en raison de leur **statut minoritaire** stigmatisé au sein de nos sociétés (Meyer, 2003 ; Mongelli et al., 2019 ; Nadal et al., 2011).

Certaines violences 2ELGBTQIA+phobes ont lieu dans le **contexte de la formation ou du travail**. D'après plusieurs travaux menés auprès de populations étudiantes, le fait de vivre du harcèlement hétérosexiste à l'université ou de percevoir un climat négatif sur le campus peut affecter le **bien-être** et l'**apprentissage** des personnes 2ELGBTQIA+ : on observe, par exemple, une dégradation de leur santé physique et

mentale, une baisse de leurs résultats académiques ou encore une augmentation du décrochage universitaire (Renn, 2022 ; Woodford et al., 2015 ; Woodford & Kulick, 2015). Du côté du travail, les études démontrent que la discrimination, l'ostracisme (forme de rejet social) et les microagressions, qu'elles soient directes ou indirectes, perpétrées par les collègues ou la culture organisationnelle, ont toutes des effets négatifs sur le personnel 2ELGBTQIA+ : diminution du **bien-être** physique et psychologique, détérioration des **relations** interpersonnelles, baisse de la **performance** et de la **satisfaction** au travail, **désengagement** professionnel... (DeSouza et al., 2017 ; Geoffroy & Chamberland, 2016 ; Waite, 2021).

En plus d'être graves, les violences 2ELGBTQIA+phobes sont aussi **illégales**. En particulier, la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick protègent les droits des personnes 2ELGBTQIA+ et interdisent **toute forme de harcèlement ou de discrimination** fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou encore l'expression de genre (CliquezJustice.ca, 2020 ; Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, s. d.).

3. RECOMMANDATIONS

Après avoir abordé les violences 2ELGBTQIA+phobes et leurs effets, on peut se poser la question suivante : en pratique, que peut-on faire pour respecter et inclure la diversité sexuelle et romantique, la pluralité des genres et la diversité des sexes ? En partie inspiré par Crémier et Tajeddine (2021), Parenteau-Labarre (2022), et Thibodeau et Milani (2022), ce chapitre offre quelques conseils de comportements à adopter à son niveau ainsi que des exemples de pratiques à ne pas reproduire.

3.1. Quoi faire ?

De nombreuses **stratégies** peuvent être mises en place **pour mieux inclure** les communautés 2ELGBTQIA+ dans un milieu de travail et de formation comme l'Université de Moncton. À l'échelle individuelle, il s'agit notamment de s'engager à **s'informer**, à **écouter**, à **reconnaître** et à **respecter** les personnes 2ELGBTQIA+ et leurs vécus, dans toute leur diversité.

Voici des exemples de **pratiques à adopter** (cette liste est non exhaustive) :

- **Reconnaître que toute personne n'est pas dyadique, cis, binaire et hétérosexuelle ;**

Exemples :

- Proposer une question à réponse ouverte ou plusieurs choix de réponse informés (y compris une option « Autre : ... ») dans les questionnaires et formulaires qui collectent des informations sur le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle et/ou romantique. Si la collecte de ce type d'informations n'est pas nécessaire ou pertinente, il est préférable de ne poser aucune question à ce sujet.
- Éviter les exercices et les activités qui catégorisent par défaut les personnes dans deux groupes tels que femmes/hommes.
- Face à des études ou des exemples considérant uniquement les femmes et les hommes cis ou les personnes hétérosexuelles, rappeler que ces travaux ne reflètent pas la diversité humaine.
- Dans le domaine de la santé, nommer directement les parties du corps ou le phénomène biologique dont il est question plutôt qu'utiliser le genre comme raccourci. Par exemple, parler de personnes menstruées pour sensibiliser à l'endométriose permet de mieux atteindre et informer l'ensemble de la population potentiellement concernée par ce problème de santé.

- **Reconnaître les inégalités et les violences que vivent les personnes 2ELGBTQIA+ ;**

Exemples :

- Reconnaître que les personnes 2ELGBTQIA+ subissent des violences à la fois interpersonnelles et systémiques dans de nombreuses sphères de la société : à la maison, dans la rue, sur les lieux de formation et de travail, dans le système de santé, dans les médias et le monde politique, etc. Ces violences affectent non seulement leurs opportunités, mais aussi leur santé physique et mentale. Pour rappel, les 2ELGBTQIA+phobies tuent et sont illégales.
- Tenir compte de l'intersectionnalité. En effet, plusieurs personnes 2ELGBTQIA+, en raison de leurs origines, de leur culture, de leur religion, de leur âge, de leurs capacités ou encore d'autres caractéristiques individuelles (voir la version adaptée de la Roue du pouvoir et du privilège ; IRSC, 2021) subissent simultanément plusieurs formes d'oppression. Ces personnes sont alors particulièrement marginalisées et violentées dans les différentes sphères de la société, y compris au sein des communautés 2ELGBTQIA+.
- Agir à son niveau contre les inégalités, les violences 2ELGBTQIA+phobes et les autres formes d'oppression, par exemple en s'assurant d'offrir un espace sécuritaire et bienveillant pour tout le monde (voir les autres conseils de ce guide) ou encore en réagissant dans les situations oppressives (par exemple, en corrigeant et en éduquant une personne qui tient des propos déplacés).

- **Reconnaître l'expertise des personnes concernées ;**

Exemples :

- Respecter les identités et les termes que les personnes utilisent pour se définir et pour décrire leurs expériences, celles-ci étant expertes de leur propre vécu. Par exemple, si une personne dit qu'elle est bisexuelle, elle est bisexuelle : il n'est pas approprié de lui attribuer une autre identité/orientation.
Il est à noter que la terminologie 2ELGBTQIA+ présentée dans ce guide est majoritairement occidentale. Si une personne autochtone ou issue d'une autre culture emploie d'autres mots pour parler d'elle-même, il convient bien évidemment de les respecter. La terminologie peut également varier en fonction de l'âge, de la région, de la langue et d'autres facteurs. La règle reste la même : respecter la manière dont se définissent et s'auto-identifient les personnes.
- Écouter activement les personnes 2ELGBTQIA+ et leurs perspectives, et privilégier leurs voix plutôt que celles des personnes qui ne sont pas directement concernées.
- Consulter les organismes et les spécialistes 2ELGBTQIA+ pour des conseils, de l'information, la relecture d'un projet, etc.

- **S'adresser de manière correcte et respectueuse envers tout le monde ;**

Exemples :

- Prendre l'habitude de se présenter avec ses propres pronoms, puis de demander les prénom(s) et pronom(s) d'usage d'autrui et les respecter (voir section 2.3. *Identités de genre*). L'idée ici est de normaliser la pratique et non d'interroger uniquement les personnes dont l'expression de genre est non-conforme à nos attentes sociales. Il est possible d'inviter les personnes à ajouter leurs pronoms sur la liste de classe ou dans leur signature de courriel. Il peut être aussi utile de se renseigner sur les accords utilisés afin de mieux saisir comment s'adresser et faire référence à une personne (voir section 2.3. *Identités de genre*). Attention toutefois de respecter le consentement des autres : si une personne ne souhaite pas ou n'est pas à l'aise de partager ses prénom(s) et pronom(s) d'usage, il s'agira de respecter ses limites.
 - Utiliser un langage inclusif à l'écrit et à l'oral afin de représenter et d'inclure autant que possible les personnes à qui on s'adresse ou à qui on fait référence (voir chapitres 4. *Langage inclusif* et 5. *Ressources utiles*).
 - Veiller à employer les adjectifs comme des adjectifs et non comme des substantifs : par exemple, une personne non-binaire, une femme trans, un enfant intersexe, des partenaires panromantiques, etc.
- **S'informer de manière continue et autonome sur les réalités 2ELGBTQIA+ ;**

Exemples :

- Lire de l'information pertinente et fiable au sujet des communautés et des vécus 2ELGBTQIA+ (voir chapitre 5. *Ressources utiles*).
 - S'abonner, sur les médias sociaux, à des comptes éducatifs ou de partage créés par des personnes ou des organismes 2ELGBTQIA+.
 - Participer à des événements de sensibilisation ou de soutien à la diversité sexuelle et romantique, la pluralité des genres et la diversité des sexes (attention à ne pas prendre toute la place).
 - Suivre des formations auprès d'organismes 2ELGBTQIA+.
- **Travailler sur soi ;**

Exemples :

- Reconnaître son statut non-expert et accueillir les critiques constructives. Il arrive à tout le monde de se tromper ou d'ignorer une information. Face à cette situation, il est important d'apprendre à reconnaître ses torts et de s'engager à faire mieux. Ainsi, lorsqu'une erreur de langage ou un propos/comportement inapproprié est signalé, il s'agira de s'excuser et de se corriger immédiatement.

Pour rappel, apprendre est un processus qui dure toute une vie : l'objectif est de s'améliorer en tant que personne, pas de préserver son égo.

- Déconstruire ses propres biais et préjugés en questionnant ses croyances et ses comportements et en les confrontant aux données scientifiques disponibles sur le sujet.

3.2. Quoi ne pas faire ?

Après avoir présenté quelques pratiques à adopter, voici des exemples de comportements à **ne pas reproduire** (cette liste est non exhaustive) :

- **Imposer ou présumer** l'identité de genre, les pronoms ou l'orientation sexuelle et/ou romantique des personnes ;

Exemples :

- Partir du principe que tous les êtres humains sont des femmes et des hommes cis, dyadiques et hétérosexuel·les. Par exemple, ne proposer que les catégories femme/homme dans les questionnaires et les formulaires.
 - Présumer l'identité de genre et l'orientation sexuelle et/ou romantique d'une personne en se basant sur son apparence physique. Par exemple, partir du principe qu'une personne est un homme parce qu'on associe ses caractéristiques physiques à des traits masculins.
 - Ne pas se renseigner sur les pronoms d'usage, et utiliser les mauvais pronoms et le mauvais genre pour désigner une personne. C'est ce qu'on appelle le **mégenreage** (Alzetta-Tatone, 2022).
 - Choisir les mots à la place de la personne : par exemple, dire qu'elle est gaie alors que celle-ci s'identifie panromantique.
 - Définir l'orientation sexuelle et romantique d'une personne en fonction du genre de ses partenaires sexuel·le·x·s et/ou romantiques. Par exemple, présumer qu'une femme est hétérosexuelle parce qu'elle est en relation avec un homme.
 - Présumer le genre des partenaires. Par exemple, demander systématiquement aux hommes s'ils ont une blonde sans considérer la possibilité que leurs partenaires, s'ils en ont, ne sont pas forcément des femmes.
- **Invalider et ne pas respecter** les identités 2ELGBTQIA+ et les expériences des personnes concernées ;

Exemples :

- Mentionner le **morinom** (c'est-à-dire le prénom assigné à la naissance, appelé **deadname** en anglais) et mégenrer la personne (Fondation Émergence, 2020).
 - Affirmer que les identités 2ELGBTQIA+ sont une mode, une phase, un délire, une maladie ou encore une idéologie sur laquelle on peut débattre.
 - Utiliser un langage pathologisant pour parler des personnes 2ELGBTQIA+ et de leurs vécus.
 - Proférer des insultes ou faire des « blagues » qui rabaissent, dénigrent, invalident ou encore hypersexualisent les personnes 2ELGBTQIA+.
 - Nier les inégalités et les violences que subissent les personnes 2ELGBTQIA+.
- **Poser des questions intrusives** sans que les personnes n'abordent d'elles-mêmes le sujet ;

Exemples :

- Poser des questions sur la vie sexuelle et/ou romantique ;
 - Poser des questions sur les pratiques sexuelles ;
 - Poser des questions sur les organes génitaux ou d'autres caractéristiques sexuelles ;
- **Mettre en danger la sécurité et la santé** des personnes 2ELGBTQIA+ ;

Exemples :

- **Outer** ou pratiquer l'**outing**, c'est-à-dire révéler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle et/ou romantique d'une personne à d'autres, sans que celle-ci ait donné son consentement (Alzetta-Tatone, 2022).
- Refuser de s'adresser à une personne par son prénom choisi et ses pronoms d'usage.
- Dévoiler le morinom d'une personne.
- Ne pas donner accès à des vestiaires et à des toilettes universelles ou non genrées.

4. LANGAGE INCLUSIF

L'Organisation des Nations Unies définit le **langage inclusif** comme « le fait de s'exprimer, à l'oral comme à l'écrit, d'une façon non-discriminante, quels que soient le sexe ou l'identité de genre de la personne dont on parle ou à qui l'on s'adresse, sans véhiculer de stéréotypes de genre » (s. d., para. 1). Le psycholinguiste Pascal Gygax précise : « Le langage inclusif est une expression globale qui comprend tous les outils linguistiques se détournant de l'utilisation du masculin comme valeur par défaut » (Rochat, 2022, para. 2).

Autrement dit, le langage inclusif (ou « non exclusif », comme le proposent Gygax et al., 2021, p. 111) emprunte un certain nombre de techniques ou de procédés qui visent à **inclure**, à **représenter** et à **visibiliser** les **femmes** et les **personnes non-binaires** dans la langue, à l'instar des personnes qui s'identifient au genre masculin (Gouvernement du Canada, 2023 ; Gygax et al., 2021 ; Rochat, 2022). Celui-ci contribue ainsi à l'**égalité** entre les genres (Rochat, 2022).

Tout comme les autres langues vivantes, le français évolue avec la société. À l'heure actuelle, il n'existe pas un langage inclusif unique et fixe, mais bien une **multitude de stratégies** écrites et orales qui comprennent chacune leurs avantages et leurs désavantages. Certaines solutions inclusives sont apparues récemment dans la langue, tandis que d'autres sont bien plus anciennes. Par exemple, l'accord de proximité (voir section 4.1. *Écriture inclusive*) était la règle jusqu'au XVII^e siècle (Viennot, 2017).

Les deux sections suivantes présentent quelques techniques d'écriture inclusive et de langage oral inclusif qui se basent sur les guides, les lexiques et les suggestions d'Agin-Blais et al. (2020), Alpheratz (2018), Ashley (2019), Benjamin (2017), Divergenres (2021), Egale Canada et Fondation Émergence (2020), Guilbault Fitzbay (2021), Gygax et al. (2021) et Rochat (2022). La dernière section propose une liste de termes épiciènes et neutres adaptée au contexte universitaire.

4.1. Écriture inclusive

À l'écrit, plusieurs techniques permettent de démasculiniser le langage. En général, celles-ci sont regroupées sous trois grandes catégories : la féminisation (ou la reféminisation¹), l'écriture épiciène (ou la neutralisation) et l'écriture non binaire.

¹ Voir Gygax et al. (2021), et Viennot (2017) pour en apprendre plus sur les vagues de masculinisation du français.

Féminisation (ou reféminisation)

La féminisation (ou reféminisation) est une méthode d'écriture qui consiste à se défaire de l'utilisation du masculin générique en tant que genre neutre. La féminisation permet de représenter et de visibiliser les femmes. Elle est aussi utilisée par certaines personnes non-binaires, en particulier sous sa forme de doublets contractés (voir plus bas). Cette méthode reste cependant ancrée dans la binarité de genre : comme on le verra, elle n'est donc pas adaptée à tout le monde.

a) Doublets

Les **doublets** consistent à mentionner simultanément le féminin et le masculin de chaque terme (noms, pronoms et adjectifs).

Sous leur forme complète, les doublets restent particulièrement **exclusifs** en ce qu'ils ne permettent pas d'inclure les personnes qui ne se genrent ni au féminin ni au masculin. Leur usage est donc déconseillé dans une perspective de respect et d'inclusion de la pluralité des genres.

Exemples (ici, les doublets sont présentés dans l'ordre alphabétique) :

étudiants	→	étudiantes et étudiants
chercheur	→	chercheur et chercheure (ou chercheuse)
chacun	→	chacun et chacune
concerné	→	concerné et/ou concernée

b) Doublets contractés (abrégés ou tronqués) binaires

Les **doublets contractés binaires** consistent à regrouper simultanément les formes féminine et masculine au sein des mots, qu'il s'agisse de noms, de pronoms, d'adjectifs ou de participes passés. Différents signes de ponctuation permettent d'inclure la terminaison féminine, notamment : le point médian, le point ou encore le tiret. De plus en plus utilisé, le point médian possède l'avantage de ne pas avoir d'autre fonction en français. De son côté, l'utilisation des parenthèses n'est pas recommandée en raison de leur signification : « les parenthèses signalent généralement que le contenu est optionnel et donc de moindre importance » (Ashley, 2019, p. 6).

L'outil **Eninclusif.fr** permet de trouver rapidement la forme contractée de nombreux mots (voir section 5.3.2. *Écriture inclusive*). Pour diverses raisons, certaines personnes préfèrent coller la marque du pluriel à la terminaison féminine : par exemple, les *professeur-es* plutôt que les *professeur-e-s*. Les deux options restent possibles.

Il est toutefois à noter que les doublets contractés binaires ne sont **pas toujours suffisants** pour inclure les personnes non-binaires et ne sont **pas systématiquement accessibles** aux personnes qui utilisent des lecteurs d'écran.

Exemples :

étudiantes et étudiants	→ étudiant·e·s ou étudiant·es
chercheur et chercheure (ou -euse)	→ chercheur·e (ou chercheur·euse)
chacun et chacune	→ chacun·e
concerné et concernée	→ concerné·e

c) Accord de proximité

Issu du latin, l'**accord de proximité** consiste à accorder en genre l'adjectif ou le participe passé avec le nom (animé ou inanimé) le plus proche.

Avant le XVII^e siècle, l'accord de proximité était la règle dominante en français. Le principe selon lequel « le masculin l'emporte sur le féminin » a ensuite été progressivement imposé dans la langue.

Exemples :

Un étudiant ou une étudiante s'est **inscrite** à ce cours.

Ma directrice et mon collègue sont **venus** hier.

Certaines professeures et collaborateurs sont **passionnés** par le projet.

d) Accord de majorité

Également utilisé autrefois, l'**accord de majorité** consiste à accorder l'adjectif ou le participe passé en fonction du genre le plus représenté dans la phrase.

Exemples :

Quatre étudiants et une étudiante se sont **inscrits** à ce cours.

Mes directrices et mon collègue sont **venues** hier.

Cette professeure et ses collaborateurs sont **passionnés** par le projet.

Écriture épïcène (ou neutralisation)

L'écriture épïcène (ou neutralisation) est une méthode de « rédaction où l'on ne perçoit pas de noms genrés qui désignent des personnes. [...] [Elle] inclut l'expression de tous les genres en ne rappelant pas les noms et les pronoms genrés » (Guilbault Fitzbay, 2021, p. 23). L'écriture épïcène a donc non seulement l'avantage de se distancer de la binarité de genre, mais aussi de ne pas supposer le genre des personnes. Toutefois, elle peut avoir tendance à désindividualiser le texte en s'adressant uniquement au groupe dans son ensemble.

Voici quelques options qui permettent de formuler des textes neutres :

a) Mots épïcènes

Les **mots épïcènes** désignent des mots (des noms, des pronoms et des adjectifs) qui ne changent pas en fonction du genre des personnes. Autrement dit, la forme de ces mots est invariable. Les déterminants singuliers peuvent toutefois marquer le genre : dans certains cas, il est donc préférable d'opter pour le pluriel.

Exemples :

Je collabore avec plusieurs spécialistes externes.

Personne n'est venu à la réunion.

Nos partenaires sont enthousiastes à l'idée de...

Nous invitons les élèves, leurs parents et leurs adelphes (plutôt que *frères et sœurs*) à...

b) Noms à genre grammatical fixe

Les **noms à genre grammatical fixe** sont des noms dont le genre ne varie jamais, peu importe le genre des personnes qu'ils désignent. Le singulier s'utilise aussi bien que le pluriel.

Exemples :

La personne-ressource désignée est...

Chaque individu est prié de...

La recherche avec les êtres humains...

c) Noms neutres

Les **noms neutres** sont des mots qui permettent de désigner les individus par le groupe auquel ils appartiennent, ce qui évite toute marque du genre.

Exemples :

Le rectorat a pris la décision de...

Le corps professoral est autorisé à...

Ces avancées profiteront à l'ensemble de la société.

L'équipe de recherche s'est penchée sur la question.

d) Autres stratégies de reformulation

Adressage direct :

Les étudiant·e·x·s peuvent s'inscrire. → Vous pouvez vous inscrire.

Les absent·e·x·s devront... → Si vous vous absentez (ou vous manquez...), vous devrez...

Transformation du nom en adjectif :

L'association des étudiant·e·x·s → L'association étudiante
Les intérêts des étudiant·e·x·s → Les intérêts étudiants

Manipulation des temps verbaux et des voix active et passive :

Bien qu'ils fassent partie du comité, les bénévoles... → Bien que faisant partie du comité, les bénévoles...
Les jeunes sont souvent exclu·e·x·s de... → On exclut souvent les jeunes de...
Plusieurs stagiaires sont concerné·e·x·s par ce problème. → Ce problème concerne plusieurs stagiaires.
Iels ont résolu le problème. → Le problème a été résolu.

Écriture non binaire

L'écriture non binaire est une méthode de rédaction qui n'attribue pas « de genre aux termes qui désignent des personnes, afin d'éviter toute assignation de genre ou le mégenrage. Ces termes vont exprimer une réalité de genre ne représentant ni le féminin ni le masculin de façon exclusive dans le spectre du genre » (Guilbault Fitzbay, 2021, p. 63). Ainsi, l'écriture non binaire permet de représenter et de visibiliser la non-binarité.

a) Néologismes

Les **néologismes** sont des mots nouveaux ou dont l'utilisation dans une langue donnée (ici, le français) est récente. Il peut s'agir de noms, de pronoms, d'adjectifs ou de participes passés. Depuis plusieurs années, un certain nombre de néologismes sont proposés comme alternative aux formulations binaires.

L'outil **Eninclusif.fr** permet de trouver rapidement la forme non binaire de nombreux mots (voir section 5.3.2. *Écriture inclusive*). À noter qu'il existe parfois de multiples tournures neutres pour un même mot (voir par exemple, Alpheratz, 2018 ; Ashley, 2019 ; Divergenres, 2021 ; Egale Canada et Fondation Émergence, 2020 ; Guilbault Fitzbay, 2021).

Exemples :

elle/elles, il/ils	→ iel/iels
celle/celles, celui/ceux	→ cellui/celleux
elle/elles, lui/eux	→ ellui/elleux
tous, toute	→ toustes ou touxtes
la, le	→ lea
ma, mon	→ maon

ta, ton	→ taon
sa, son	→ saon
étudiant, étudiante	→ étudiantx
collaborateur, collaboratrice	→ collaborateurice
lecteur, lectrice	→ lecteurice
travailleur, travailleuse	→ travailleureuse
professeur, professeuse (ou professeure)	→ professeureuse
professionnel, professionnelle	→ professionnellx
utilisateur, utilisatrice	→ utilisateurice
concerné, concernée	→ concernéx
curieux, curieuse	→ curieuxse
reconnaisant, reconnaissante	→ reconnaissantx

b) Doublets contractés non binaires

Les **doublets contractés non binaires** consistent à rajouter la terminaison « -x » aux doublets contractés afin d'inclure explicitement un genre neutre.

L'outil **Eninclusif.fr** répertorie les doublets contractés non binaires dans ses propositions non binaires (voir section 5.3.2. *Écriture inclusive*).

Exemples :

étudiant·e·s	→ étudiant·e·x·s
chercheur·e (ou chercheur·euse)	→ chercheur·e·x (ou chercheur·euse·x)
chacun·e	→ chacun·e·x
concerné·e	→ concerné·e·x

c) Alternance

Certaines personnes non-binaires demandent d'utiliser l'**alternance** lorsque l'on réfère à elles. Plus précisément, l'alternance consiste à « utiliser des mots et accords genrés de façon contraire aux normes dominantes de la langue française. L'alternance peut se faire à l'intérieur de la phrase, entre les phrases ou entre les paragraphes » (Ashley, 2019, p. 5). Il existe également différentes combinaisons d'alternance : féminin, masculin et/ou neutre.

Il est recommandé d'utiliser cette stratégie **strictement à la demande** des personnes elles-mêmes.

Exemples :

lel est curieux et passionnée.

La direct**rice** a annoncé la nouvelle hier. **Il** prévoit de...

En bref...

Il existe de nombreuses techniques de rédaction qui permettent de représenter et d'inclure une plus grande partie de l'humanité dans la langue écrite. Certaines sont utilisées depuis longtemps et passent même inaperçues, comme c'est le cas de l'écriture épïcène. D'autres sont plus exigeantes en termes d'apprentissage et peuvent rencontrer de la résistance de la part de plusieurs personnes.

Quoi qu'il en soit, voici **quelques recommandations** à prendre en compte lors de la rédaction de textes :

- Réfléchir à **qui** le texte s'adresse et à qui il fait référence ;
- Respecter les **pronoms** et les **accords** des personnes qui sont mentionnées. Certaines personnes non-binaires emploient des formulations neutres, et d'autres utilisent les pronoms et accords féminins et/ou masculins : il convient de respecter les choix grammaticaux propres à chaque individu ;
- Laisser tomber l'utilisation par défaut de **titres de civilité** tels que Madame, Monsieur ;
- Lorsqu'il s'agit de longues rédactions, **annoncer les stratégies** d'écriture inclusive choisies et leur objectif (en ajoutant une note de bas de page en début de texte), et essayer de maintenir une certaine cohérence à travers le texte (pour des exemples, voir Agin-Blais et al., 2020).

4.2. Langage oral inclusif

Le langage inclusif est souvent appréhendé à l'oral, notamment parce qu'il est difficile de prononcer les doublets contractés à voix haute. Il existe toutefois plusieurs stratégies qui permettent de contourner ce problème. En voici quelques-unes :

a) Utiliser des termes qui sont neutres à l'oral :

- **Mots épïcènes**

Pour rappel, les mots épïcènes ne varient pas en fonction du genre. Utiliser le pluriel plutôt que le singulier peut faciliter le choix du déterminant.

Exemples :

Ce discours s'adresse aux membres de...

Les spécialistes présenteront...

Plusieurs d'entre vous se demandent...

Les bénévoles seront responsables de...

Nos pairs sont perplexes...

- **Noms neutres**

Pour rappel, les noms neutres désignent les individus par le groupe auquel ils appartiennent.

Exemples :

La direction a répondu que...

Le personnel se réunit...

La communauté universitaire est allée...

- **Homophones**

Les homophones sont des mots qui se prononcent de manière identique à l'oral mais qui ne s'écrivent pas nécessairement de la même façon.

Exemples :

allié, alliée

ami, amie

employé, employée

concerné, concernée

invité, invitée

juré, jurée

organisé, organisée

réputé, réputée

b) Reformuler les phrases :

- Avec d'autres **temps verbaux**, la **voix active** ou **passive**, ou encore des **périphrases**.

Exemples :

Les membres sont inclus·e·x.	→	On <u>inclut</u> les membres.
Ils ont pris une décision.	→	Une décision a été prise.
Je suis inquiet·ète·x.	→	Je <u>m'inquiète</u> .
Être finissant·e·x	→	Être <u>en dernière année</u>
Être patient·e·x	→	Faire <u>preuve de patience</u>
Être attentif·ve·x	→	Prêter <u>attention</u>
Les doctorant·e·x·s ont souvent de la difficulté avec la rédaction de leur thèse.	→	<u>Rédiger</u> une thèse n'est pas chose facile.

- Avec les expressions **personne** ou **quelqu'un**.

Exemples :

Il est anxieux·se·x.	→	C'est une <u>personne</u> anxieuse.
Tu es compétent·e·x.	→	Tu es <u>quelqu'un</u> de compétent.

c) Utiliser des néologismes :

- Pour rappel, les **néologismes** sont des mots nouveaux ou dont l'utilisation dans une langue donnée est récente.

Exemples :

elle, il	→	iel
celles, ceux	→	celleux
tous, toutes	→	toustes ou touxtes
collaborateur, collaboratrice	→	collaborateurice

En bref...

De nombreux outils peuvent être mobilisés afin d'inclure plus de personnes dans la langue orale.

Cela dit, le langage inclusif à l'oral reste un exercice difficile qui demande de l'entraînement et de la créativité. S'il n'est pas toujours évident de trouver une formulation adéquate du premier coup, voici **quelques conseils** de base à mettre en pratique dès maintenant :

- Réfléchir à **qui** on s'adresse et à qui on fait référence ;
- Respecter les **pronoms** et les **accords** des personnes à qui et de qui on parle. Pour rappel, certaines personnes non-binaires emploient des formulations neutres, et d'autres utilisent les pronoms et accords féminins et/ou masculins. Il convient de respecter les choix grammaticaux propres à chaque individu.

4.3. Liste de termes épiciènes et neutres

Basé sur les listes du Gouvernement du Canada (2022), de Guilbault Fitzbay (2021), de l'Office québécois de la langue française (2019) et d'Otto-Bruc (2022), le présent guide propose un petit **lexique** regroupant plusieurs **termes épiciènes et neutres** qui peuvent s'avérer utiles en contexte universitaire.

Pour plus de mots, nous vous recommandons de consulter le dictionnaire en ligne *Usito* de l'Université de Sherbrooke (voir chapitre 5. *Ressources utiles*).

Noms épicènes et à genre fixe

Actionnaire	Épidémiologiste	Parlementaire
Addictologue	Essayiste	Partenaire (de travail, de vie...)
Aide (à domicile...)	Ethnologue	Peintre
Anthropologue	Être humain	Personne
Architecte	Féministe	Personne-ressource
Archiviste	Fiscaliste	Politologue
Artiste	Fonctionnaire	Porte-parole
Astronome	Généraliste	Prestataire (de services, de soins...)
Athlète	Géographe	Propriétaire
Auxiliaire (de recherche...)	Gestionnaire	Psychologue
Bénéficiaire	Graphiste	Publicitaire
Bénévole	Individu	Réceptionniste
Bibliothécaire	Interprète	Responsable (de projet...)
Biologiste	Jeune	Scientifique
Cadre	Journaliste	Sénior
Chimiste	Juge	Signataire
Cinéaste	Juriste	Sociologue
Climatologue	Kinésiologue	Spécialiste
Collègue	Libraire	Stagiaire
Commanditaire	Linguiste	Thérapeute
Comptable	Membre (de l'équipe, du groupe, du personnel...)	Titulaire
Criminologue	Mentor	Universitaire
Critique	Ministre	Urbaniste
Décisionnaire	Musicologue	Volontaire
Démographe	Notaire	Zoologiste
Destinataire	Notaire	Etc.
Économiste	Nutritionniste	
Élève	Orthophoniste	
Endocrinologue	Pairs	
Enfant	Parent	

Noms neutres

Administration	Délégation	Personnel (éducatif, enseignant, professionnel, soignant...)
Assemblée	Département	Population (étudiante...)
Auditoire	Direction	Présidence
Autorité	Effectif	Public
Clientèle	Électorat	Rectorat
Collectivité	Équipe (de recherche, rédactionnelle)	Rédaction
Comité	Groupe	Secrétariat
Commission	Lectorat	Société
Communauté (étudiante, universitaire...)	Main-d'œuvre	Vice-présidence
Conseil (d'administration...)	Organisme	Etc.
Corps (étudiant, enseignant, professoral...)	Patientèle	

Adjectifs épiciens

Aimable	Externe	Novice
Apte	Généraliste	Obligatoire
Authentique	Habile	Perplexe
Autonome	Honnête	Populaire
Célèbre	Idéaliste	Responsable
Disponible	Interne	Scolaire
Dynamique	Judiciaire	Sincère
Efficace	Littéraire	Spécialiste
Émérite	Nécessaire	Utopique
Enthousiaste	Neutre	Etc.
Équitable	Facile	

Pronoms épiciènes

Beaucoup	N'importe qui	Quelconque
Chaque	On	Qui
D'autres	Personne (ne ...)	Quiconque
La majorité	Peu	Etc.
La plupart	Plusieurs	

5. RESSOURCES UTILES

Ci-dessous vous trouverez quelques ressources utiles telles que les comités et regroupements 2ELGBTQIA+ de l'Université de Moncton, le Centre d'aide en français (CAF), le Bureau de l'ombud, les organismes 2ELGBTQIA+ francophones ou bilingues du Nouveau-Brunswick ainsi que des ressources pertinentes et gratuites disponibles en ligne.

5.1. Comités et regroupements de l'Université de Moncton

Bureau de l'ombud

- Ressource indépendante, confidentielle et impartiale qui vise à assurer un traitement juste et équitable à l'ensemble de la communauté universitaire.
<https://www.umoncton.ca/ombud/node/1>

Centre d'aide en français (CAF)

- Centre qui offre des services d'aide en français, y compris en matière de langage inclusif.
<https://www.umoncton.ca/umcm-caf/node/45>

Comité Égalité UMCE

- Comité pour l'égalité de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston.
<https://www.facebook.com/egaliteUMCE/>

Kaléidoscope

- Association du personnel 2ELGBTQIA+ de l'Université de Moncton.
<https://www.umoncton.ca/umcm-kaleidoscope/>

Nuances

- Association 2ELGBTQIA+ de l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
<https://www.facebook.com/nuancesumcs>
https://www.instagram.com/nuances_umcs/

PRIDE UMoncton

- Pôle de recherche interdisciplinaire sur les diversités et l'équité 2ELGBTQIA+ de l'Université de Moncton.
<https://www.umoncton.ca/pride/>

Prisme

- Association étudiante 2ELGBTQIA+ de l'Université de Moncton, campus de Moncton.
<https://www.facebook.com/prismeudemoncton>
https://www.instagram.com/prisme_umoncton/

5.2. Organismes francophones ou bilingues du Nouveau-Brunswick

Le Rendez-vous de la fierté Acadie Love

- Organisme à but non lucratif (basé à Caraquet) qui œuvre pour l'inclusion des communautés 2ELGBTQIA+, la solidarité et la sensibilisation.
<https://acadielove.ca>

Alter Acadie NB

- Association francoqueer du Nouveau-Brunswick.
<http://alteracadienb.ca>

GRIS Acadie

- Organisme à but non-lucratif (basé à Edmundston) qui organise des ateliers de sensibilisation dans les écoles du Nouveau-Brunswick.
<https://www.grisacadie.ca>

Fierté Chaleur Pride

- Organisme à but non lucratif (basé à Bathurst) qui propose des événements 2ELGBTQIA+ dans la région Chaleur.
<https://www.facebook.com/fiertechaleurpride/>
<https://www.instagram.com/fiertechaleurpride/>

Fierté Dieppe Pride

- Comité 2ELGBTQIA+ de Dieppe.
<https://m.facebook.com/people/Fierté-Dieppe-Pride/100080057090200/>
<https://www.instagram.com/fiertedieppepride/>

Fierté Fredericton Pride

- Organisme à but non lucratif (basé à Fredericton) qui s'engage pour l'inclusion, l'intersectionnalité, l'équité et la diversité 2ELGBTQIA+.

<https://frederictonpride.com/fr/>

Fierté Restigouche Pride

- Organisme (basé à Balmoral) qui a pour mission d'éduquer et de sensibiliser aux réalités 2ELGBTQIA+ ainsi que de créer un espace sécuritaire permettant de célébrer la diversité au Restigouche.

<https://m.facebook.com/FierteRestigouchePride/>

<https://www.instagram.com/fierterestigouchepride/>

River of Pride – Rivière de la fierté

- Organisme à but non lucratif (basé à Moncton) qui s'engage pour la visibilité des communautés 2ELGBTQIA+ et qui organise diverses activités dans la région Sud-Est du Nouveau-Brunswick.

<https://www.riverofpride.com>

5.3. Documentation disponible en ligne et gratuite

5.3.1. Informations générales

Sites web

2SQTP-NB/P2SQT-NB

- La plateforme Pistes bispirituelles, queers et trans au Nouveau-Brunswick (2SQTP-NB/P2SQT-NB) regroupe de nombreuses ressources relatives aux vécus bispirituels, queers et trans, ainsi qu'à l'accès aux soins de santé dans la province. La plateforme est uniquement disponible en anglais.

<https://www.2sqtp-nb.com>

Conseil québécois LGBT

- Organisme québécois qui lutte pour les droits des personnes 2ELGBTQIA+.

<https://conseil-lgbt.ca>

Egale Canada

- Organisme canadien qui propose plusieurs ressources en français destinées, entre autres, aux personnes 2ELGBTQIA+, à leurs proches, aux écoles et aux entreprises.

<https://egale.ca>

Fondation Émergence

- Organisme québécois qui propose des programmes d'éducation et de sensibilisation aux réalités 2ELGBTQIA+.

<https://www.fondationemergence.org>

Interligne

- Organisme québécois qui offre des services d'écoute, d'intervention de sensibilisation aux réalités 2ELGBTQIA+.

<https://interligne.co>

La vie en queer

- Blog français qui aborde de nombreuses thématiques 2ELGBTQIA+ et féministes.

<https://lavieenqueer.wordpress.com>

La Bible de la Dysphorie de Genre

- Site qui présente plusieurs thématiques en lien avec la transidentité.

<https://genderdysphoria.fyi/fr>

Guides

Formation aux pratiques inclusives : pour un milieu LGBTQ+ antiraciste

- Formation en ligne développée par le Conseil québécois LGBT.

<https://form.jotform.com/211155063295249>

Célébrer les identités Two-Spirit : ressources Two-Spirit en ligne pour les associations 2SLGBTQIA+

- Boîte à outils développée par l'Association LGBTQ+ Baie-des-Chaleurs.

<https://lgbt-bdc.net/wp-content/uploads/2021/08/Célébrer-les-identités-Two-Spirit.pdf>

Une introduction à la santé des personnes bispirituelles : questions historiques, contemporaines et émergentes

- Rapport du Centre de collaboration nationale de la santé autochtone.
<https://www.ccsa-nccah.ca/docs/emerging/RPT-HealthTwoSpirit-Hunt-FR.pdf>

Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans

- Guide développé par le Conseil québécois LGBT.
<https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2023/05/Tajeddine-et-Cremier-CQLGBT-2021-Enjeux-trans-diversite-de-genre.pdf>

Pour une pleine reconnaissance des réalités des personnes intersexes : guide à l'attention des professionnel·le·s de la santé

- Guide développé par le Conseil québécois LGBT et Interligne.
<https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2023/05/GIX-CQLGBT-2023-fr.pdf>

Guide des entraîneurs : inclusion sportive LGBTQI2S

- Guide développé par Coach/Entraîneur NB. Bien que le langage et les définitions ne soient pas toutes à jour, ce guide offre des conseils pratiques destinés au personnel entraîneur.
<http://coachnb.ca/wp-content/uploads/2022/06/2022-v2.0-Version-francais-LGBTQI2S-guide.pdf>

Trousse de l'équité

- Trousse de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) qui rassemble des informations et des pistes d'action en lien avec l'équité. La trousse se veut générale et est amenée à évoluer.
<https://www.caut.ca/fr/equity-toolkit>

5.3.2. Écriture inclusive

Eninclusif.fr

- Outil d'aide à l'écriture inclusive. Les paramètres offrent plusieurs options : binaire, non binaire, singulier, pluriel, point médian, point et tiret.
<https://eninclusif.fr>

Guide d'écriture inclusive

- Guide proposé par la revue féministe étudiante FéminÉtudes affiliée à l'Université du Québec à Montréal.
https://iref.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/56/2022/05/Guide_ecriture_inclusive_femin_etudes_2020.pdf

Inclusionnaire

- Recueil de solutions du Gouvernement du Canada.
<https://www.noslangues-ourlangages.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-inclusionnaire>

IncluZor·e

- Outil d'aide à l'écriture inclusive (en cours de développement).
<https://incluzor.org>

Usito

- Dictionnaire en ligne de l'Université de Sherbrooke qui propose une liste de termes épiciènes.
<https://usito.usherbrooke.ca/index/noms/epicenes#a>

5.4. Pour aller plus loin...

Voici des ressources utiles disponibles à l'achat.

Apprendre à nous écrire : guide et politique d'écriture inclusive

- Guide d'écriture inclusive de Magali Guilbaut Fitzbay, issu d'une collaboration entre les organismes québécois Les 3 sex* et Club Sexu.
<https://clubsexu.com/produit/apprendre-a-nous-ecrire-guide/>

Des mots pour exister

- Livre de Marie-Philippe Drouin, publié par la Coalition des familles LGBT+.
<https://www.zeffy.com/fr-CA/ticketing/a8fae75f-ac55-4fd0-bd53-bec3dc233306>

6. RÉFÉRENCES

- Agin-Blais, M., Giroux, A., Guinamand, S., Merlet, É., Parentau-L., C., & Rinfret-Viger, S. (2020). *Guide d'écriture inclusive*. FéminÉtudes. https://iref.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/56/2022/05/Guide_ecriture_inclusive_feminetudes_2020.pdf
- Alpheratz. (2018). *Genre neutre : lexique de genre neutre (extraits)*. <https://www.alpheratz.fr/linguistique/genre-neutre/>
- Alzetta-Tatone, A. (2022). *Transidentités, les clés pour comprendre. Enjeux et richesses des parcours trans**. Éditions In Press.
- Ashley, F. (2019). Les personnes non-binaires en français : une perspective concernée et militante. *H-France Salon*, 11(14). https://www.florenceashley.com/uploads/1/2/4/4/124439164/ashley_les_personnes_non-binaires_en_français_-_une_perspective_concernée_et_militante.pdf
- Benjamin, A. (2017, 19 avril). *Le langage neutre en français : pronoms et accords à l'écrit et à l'oral*. Genre ! <https://entousgenresblog.wordpress.com/2017/04/19/quels-pronoms-neutres-en-francais-et-comment-les-utiliser/>
- Brockmann, C., & Chytil, T. (2018). *Sexesss*. https://www.unige.ch/ssi/files/5916/5347/2192/brochure_SEXESSS_BAT_plan1.pdf
- CliquezJustice.ca. (2020, 22 juin). *Droits LGBTQ+ au Canada*. Association des juristes d'expression française de l'Ontario. <https://cliquezjustice.ca/dossiers-speciaux/droit-de-la-personne/discrimination/droits-lgbtq-au-canada>
- Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (s. d.). *La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick : explication plus détaillée*. Gouvernement du Nouveau-Brunswick. https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/cdpnb/loi_sur_les_droits_de_la_personne/explication-plus-detailee.html
- Crémier, L., & Tajeddine, L. (2021). *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. Conseil québécois LGBT. <https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2023/05/Tajeddine-et-Cremier-CQLGBT-2021-Enjeux-trans-diversite-de-genre.pdf>
- décadréE & Fédération Genevoise des Associations LGBT. (2022). *Lexique LGBTIQ+*. https://decadree.com/wp-content/uploads/2023/01/Lexique_LGBTIQ_Federation_decadreE_2022.pdf

- Dermer, S. B., Smith, S. D., & Barto, K. K. (2010). Identifying and correctly labeling sexual prejudice, discrimination, and oppression. *Journal of Counseling & Development*, 88(3), 325–331. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00029.x>
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 34(2), 121–132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Diamond, L. M. (2003). What does sexual orientation orient? A biobehavioral model distinguishing romantic love and sexual desire. *Psychological review*, 110(1), 173–192. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.110.1.173>
- Divergenres. (2021). *Guide de grammaire neutre et inclusive*. <https://divergences.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. Dans J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick & V. M. Esses (dir.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 3–28). SAGE.
- Egale Canada. (2021). *Systèmes d'oppression et de privilège*. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2021/11/Systemes-doppression-et-de-privilege-1.pdf>
- Egale Canada & Fondation Émergence. (2020). *Grammaire neutre*. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/06/French-Inclusive-Language-4.0.pdf>
- Elze, D. E. (2006). Oppression, prejudice, and discrimination. Dans D. F. Morrow & L. Messinger (dir.), *Sexual orientation and gender expression in social work practice: Working with gay, lesbian, bisexual and transgender people* (pp. 43–77). Columbia University Press.
- Fondation Émergence (s. d.). *Lexique*. <https://www.fondationemergence.org/lexique>
- Geoffroy, M., & Chamberland, L. (2016). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145–172. <https://doi.org/10.7202/1034916ar>
- Gouvernement du Canada. (2022, 20 septembre). *Écriture inclusive : mots épiciènes*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-mots-epicenes>
- Gouvernement du Canada. (2023, 4 mai). *Écriture inclusive : contexte et principes*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-contexte-et-principes#definition-ecriture-inclusive>

- Guilbault Fitzbay, M. (2021). *Apprendre à nous écrire : guide et politique d'écriture inclusive*. Les 3 sex* et Club Sexu.
- Gygax, P., Zufferey, S., & Gabriel, U. (2021). *Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes*. Le Robert.
- Harrad, K. (2018). *Claiming the B in LGBT: Illuminating the bisexual narrative*. Thorntree Press.
- Instituts de recherche en santé du Canada. (2020). *Question de méthodes : qu'est-ce que la bispiritualité et qui est bispirituel(le) dans le domaine de la recherche en santé ?* <https://cihr-irsc.gc.ca/f/52214.html>
- Instituts de recherche en santé du Canada. (2021). *Question de méthodes : Conception d'études intersectionnelles quantitatives et collecte de données primaires*. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/52352.html>
- Instituts de recherche en santé du Canada. (2023, 8 mai). *Qu'est-ce que le genre? Qu'est-ce que le sexe?* <https://cihr-irsc.gc.ca/f/48642.html>
- InterAction. (s. d.). *Intersexuation en bref*. <https://www.inter-action-suisse.ch/fr/intersexuation>
- Interligne. (s. d.) *Que signifie le terme queer, altersexuel ou allosexuel?* https://interligne.co/questions_frequentes/queer-definition/
- Jaffray, B. (2020). *Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.pdf>
- Kite, M. E., & Whitley, B. E. Jr. (2016). *Psychology of prejudice and discrimination* (3e éd.). Routledge.
- La vie en queer. (2018a, 22 avril). *Glossaire*. <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/04/22/glossaire/>
- La vie en queer. (2018b, 25 avril). *Histoire des communautés asexuelle et aromantique*. <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/04/25/histoire-des-communautés-asexuelle-et-aromantique/>
- La vie en queer. (2018c, 2 juin). *Genre, expression de genre, orientation*. <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/06/02/genre-expression-de-genre-orientation/>
- La vie en queer. (2018d, 2 juin). *Les expressions à éviter à propos de la transidentité*. <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/06/02/les-expressions-a-eviter-a-propos-de-la-transidentite/>

- La vie en queer. (2018e, 9 juin). *Confusion courante sur les genres fluides et multiples*. <https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/06/09/confusion-courante-sur-les-genres-fluides-et-multiples/>
- Li, G., Sham, W. W. L., & Wong, W. I. (2022). Are romantic orientation and sexual orientation different? Comparisons using explicit and implicit measurements. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03380-9>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Mongelli, F., Perrone, D., Balducci, J., Sacchetti, A., Ferrari, S., Mattei, G., & Galeazzi, G. M. (2019). Minority stress and mental health among LGBT populations: An update on the evidence. *Minerva Psichiatrica*, 60(1), 27–50. <https://doi.org/10.23736/S0391-1772.18.01995-7>
- Nadal, K. L., Erazo, T., Schulman, J., Han, H., & Deutsch, T. (2017). Caught at the intersections: Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer people of color. Dans R. Ruth & E. Santacruz (dir.), *LGBT psychology and mental health: Emerging research and advances* (pp. 133–152). Praeger.
- Nadal K. L., Issa M.-A., Leon J., Meterko V., Wideman M., & Wong Y. (2011). Sexual orientation microaggressions: “Death by a thousand cuts” for lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of LGBT Youth*, 8(3), 234–259. <https://doi.org/10.1080/19361653.2011.584204>
- Nadal, K. L., Rivera, D. P., & Corpus, M. J. (2010). Sexual orientation and transgender microaggressions in everyday life: Experiences of lesbians, gays, bisexuals, and transgender individuals. Dans D. W. Sue (dir.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 217–240). John Wiley & Sons, Inc.
- Nations Unies. (s. d.). *Le langage inclusif. Contexte et objectif*. <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/>
- Office québécois de la langue française. (2019). *Liste de termes épïcènes ou neutres*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/index.php?id=25465>
- Otto-Bruc, C. (2022, 3 décembre). *Liste de mots épïcènes en français*. <https://www.motscles.net/blog/mots-epicenes-en-francais>
- Parenteau-Labarre, C. 2022. *Pour une pleine reconnaissance des réalités des personnes intersexes : guide à l'attention des professionnel-le-s de la santé*. Conseil québécois LGBT et Interligne. <https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2023/05/GIX-CQLGBT-2023-fr.pdf>
- Renn, K.A. (2022). Success for LGBT college and university students. Dans G. Crimmins (dir.), *Strategies for supporting inclusion and diversity in the academy*

- (pp. 183-200). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04174-7_10
- Rochat, C. (2022, 13 décembre). *L'évolution du langage, un élément essentiel à l'égalité*. REISO. <https://www.reiso.org/actualites/fil-de-l-actu/10014-l-evolution-du-langage-un-element-essentiel-a-l-egalite>
- Rodríguez-Hidalgo, A., & Hurtado-Mellado, A. (2019). Prevalence and psychosocial predictors of homophobic victimization among adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1243. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071243>
- Stangor, C. (2016). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. Dans T. D. Nelson (dir.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 3–27). Psychology Press.
- Statistique Canada. (2021). *Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.htm>
- Thibodeau, D., & Milani, A. (2022). *Guide des entraîneurs : inclusion sportive des LGBTQI2S*. Coach/Entraîneur NB. <http://coachnb.ca/wp-content/uploads/2022/06/2022-v2.0-Version-francais-LGBTQI2S-guide.pdf>
- Université de Moncton. (2019). *Code de conduite des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes*. https://www.umoncton.ca/gouvernance/sites/gouvernance.prod.umoncton.ca/files/politiques/UMoncton_Code-de-conduite_2020.pdf
- Université de Moncton. (s. d.-a). *Engagement de l'Université de Moncton*. <https://www.umoncton.ca/edi/node/55>
- Université de Moncton. (s. d.-b). *Notions clés de l'EDI*. <https://www.umoncton.ca/edi/node/57>
- Viennot, É. (2017). *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française (nouvelle édition augmentée)*. Éditions iXe.
- Waite S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833–1859. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>
- Woodford, M. R., & Kulick, A. (2015). Academic and social integration on campus among sexual minority students: The impacts of psychological and experiential campus climate. *American Journal of Community Psychology*, 55, 13–24. <https://doi.org/10.1007/s10464-014-9683-x>

- Woodford, M. R., Kulick, A., & Atteberry, B. (2015). Protective factors, campus climate, and health outcomes among sexual minority college students. *Journal of Diversity in Higher Education, 8*(2), 73–87. <https://doi.org/10.1037/a0038552>
- Ybarra, M. L., Price-Feeney, M., & Mitchell, K. J. (2019). A cross-sectional study examining the (in)congruency of sexual identity, sexual behavior, and romantic attraction among adolescents in the US. *The Journal of Pediatrics, 214*, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.jpeds.2019.06.046>

7. INDEX

- accord de majorité, 24
- accord de proximité, 24
- accords grammaticaux, 9
- acephobie, 13
- adressage direct, 25
- agenre, 8
- alternance, 27
- a-phobie, 13
- aromantique, 10
- arophobie, 13
- asexuel·le·x, 10
- bigenre, 8
- biphobie, 13
- biromantique, 10
- bisexuel·le·x, 10
- cis, 7
- cishétérosexisme, 12
- demi-genre, 8
- Deux-Esprits, bispirituel·le·x ou Two-Spirit, 8, 10
- discriminations, 12
- doublets, 23
- doublets contractés binaires, 23
- doublets contractés non binaires, 27
- dyadique, 6
- écriture épïcène (ou neutralisation), 24
- écriture non binaire, 26
- en questionnement, 9, 11
- endosex, 6
- expression de genre, 9
- féminisation (ou reféminisation), 23
- fluide ou genderfluid, 8
- gay/gai·e·x, 11
- genre assigné à la naissance, 7
- hétéroromantique, 11
- hétérosexuel·le·x, 11
- homophobie, 13
- homophones, 29
- homoromantique, 11
- homosexuel·le·x, 11
- identité de genre, 7
- intersexe, 7
- intersexophobie, 12
- intersexué·e·x, 7
- langage inclusif, 22
- lesbien·ne·x, 11
- lesbophobie, 13
- mégenrage, 20
- microagressions, 14
- modèle du stress minoritaire, 15
- morinom, 21
- mots épïcènes, 25, 28
- néologismes, 26, 30
- neutrois, 8
- noms à genre grammatical fixe, 25
- noms neutres, 25, 29
- orientation affective, 10
- orientation romantique, 10
- orientation sexuelle, 10
- outing, 21
- panromantique, 11
- pansexuel·le·x, 11
- personnes non-binaires, 8
- pluriromantique, 10
- plurisexuelle, 10
- préjugés, 12
- pronoms, 9
- pronoms d'usage, 9
- queer, 9, 11
- sexe assigné à la naissance, 7
- sexe biologique, 6
- spectre de l'aromantisme, 10
- spectre de l'asexualité, 10
- spectre de la non-binarité, 8
- stéréotypes, 12
- systèmes d'oppression, 12
- trans, 7
- transphobie, 13
- variations du développement sexuel, 6
- violences 2ELGBTQIA+phobes, 12