

ÉCLAT *de genres*

**GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT
À L'INTERVENTION EN ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ
AUPRÈS DES JEUNES DES COMMUNAUTÉS 2SLGBTQIA+**

Une initiative de

L'ANONYME

DIRECTION DE L'ORGANISME

Julien Montreuil

DIRECTION, PROGRAMME ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ

Shanda Jollette, M.A. sexologue

COORDINATION DU PROJET

Léna Gauthier-Paquette, M.A. sexologue

RÉDACTION ET RÉVISION

Fre Lépine

Léna Gauthier-Paquette

MISE EN PAGE ET DESIGN GRAPHIQUE

Communidée

COORDONNÉES – L'ANONYME

5600 Hochelaga, bureau 160

Montréal (Québec)

H1N 3L7

RÉSEAUX SOCIAUX

Site web : www.anonyme.ca

Facebook : <https://www.facebook.com/lanonymemobile>

Instagram : <https://www.instagram.com/organismelanonyme/?hl=fr>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/l-anonyme/>

COMMENT CITER CE DOCUMENT

L'Anonyme (2025). Éclat de genres : Guide d'accompagnement à l'intervention en éducation à la sexualité auprès des jeunes des communautés 2SLGBTQIA+. [Guide à l'intervention]. Montréal : L'Anonyme. 33 p.

Cette initiative est soutenue par le Secrétariat
à la condition féminine.

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

TABLE

des matières

4	Contexte du guide
6	Lexique
8	Concept clés
16	Questions/Réponses sur les bonnes pratiques
24	Annexes
26	Boîte à outils
26	Outils d'intervention
28	Pour approfondir le sujet
29	Ressources adaptées
30	Références
32	Index

CONTEXTE

du guide

La diversité sexuelle et de genre est un sujet largement discuté, tant dans les médias que dans un cadre plus informel (par les jeunes entre elles et eux et/ou avec les adultes de leur entourage, entre collègues dans un contexte de travail, etc.). Un flot d'informations sur ces communautés est disponible, sans qu'il soit toujours possible de reconnaître la crédibilité de celles-ci, ou de savoir comment les transposer dans des actions concrètes. En tant que professionnel·les travaillant auprès des jeunes, il est primordial de s'assurer d'avoir les outils nécessaires pour intervenir adéquatement en lien avec ce sujet, que ce soit pour sensibiliser, pour prévenir des discriminations ou pour offrir du soutien aux populations 2SLGBTQIA+.

Dans un contexte sociopolitique comme celui dans lequel ce guide s'inscrit, il s'avère fondamental de partager un savoir académique et communautaire crédible sur les réalités des populations 2SLGBTQIA+. Il ne faut pas perdre les avancées précieuses et essentielles qui sont faites pour les droits des personnes de ces communautés, ainsi que pour l'intervention et les soins qui leur sont offerts.

Ce guide d'accompagnement, créé en complément de la formation « Éclat de genres », vise à enrichir les réflexions des professionnel·les et à améliorer leurs interventions auprès des personnes de la diversité sexuelle et de genre. Il comporte deux parties : la première se veut conceptuelle, et permet de définir différents termes et éléments clés; la deuxième est appliquée, et détaille les bonnes pratiques sous forme de questions/réponses. En annexe, des outils et ressources sont présentés afin d'approfondir les apprentissages amorcés et de les transposer dans d'éventuelles interventions.

LEXIQUE¹

Cette section définit les termes utilisés tout au long du guide afin d'en faciliter la compréhension.

2S TWO-SPIRIT
(BISPIRITUEL·LE)

L LESBIENNE

G GAI

B BISEXUEL·LE

T TRANS

Q QUEER

I INTERSEXE

A ASEXUEL·LE

+ AUTRES
IDENTITÉS

2SLGBTQIA+

Sigle faisant référence à l'ensemble des communautés incluses dans la diversité sexuelle et de genre. Ces lettres représentent les identités les plus fréquemment répertoriées et le « + », ajouté à la fin du sigle, vise à inclure toutes les autres personnes faisant partie de ces communautés. Le « 2S » est placé à l'avant du sigle afin de reconnaître que, bien avant la colonisation et la détermination des identités qui figurent à l'acronyme, les peuples autochtones réfèrent à l'identité bispirituelle; ce positionnement se veut un effort conscient d'humilité et de respect envers la culture et les traditions de ces communautés.

2S

TWO-SPIRIT (BISPIRITUEL·LE)

Une personne autochtone de l'île de la Tortue (Amérique du Nord) qui incarne à la fois un esprit féminin et masculin ou dont l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'identité spirituelle n'est pas limitée par la binarité masculin/féminin.

L

LESBIENNE

Une femme attirée envers les femmes.

G

GAI

Un homme attiré envers les hommes. Le mot gai est aussi utilisé comme synonyme d'homosexualité, c'est-à-dire une personne attirée par le même genre qu'elle.

HÉTÉROSEXUEL·LE

Une personne attirée par le genre opposé à elle.

B**BISEXUEL·LE**

Une personne attirée par plus d'un genre, souvent le sien et au moins un autre.

PANSEXUEL·LE

Une personne attirée par d'autres, sans égard à leur genre ou leur sexe.

T**TRANS**

Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance.

CISGENRE

Une personne dont le genre correspond au sexe assigné à la naissance (donc le contraire d'une personne trans). La majorité de la population est constituée de personnes cisgenres.

NON BINAIRE

Une personne ne s'identifiant pas à la binarité des genres, n'étant ni un homme ni une femme.

Q**QUEER**

Une personne vivant un mode de vie hors des normes cisgenres et hétérosexuelles et/ou une personne qui n'étiquette pas son orientation sexuelle ou son identité de genre de manière précise.

I**INTERSEXE**

Une personne dont les caractéristiques sexuelles internes et/ou externes (organes génitaux, hormones, gonades ou chromosomes) sont à la fois féminines et masculines.

A**ASEXUEL·LE**

Une personne qui éprouve peu ou pas de désir sexuel.

AROMANTIQUE

Une personne qui éprouve peu ou pas de désir romantique.

COMING OUT

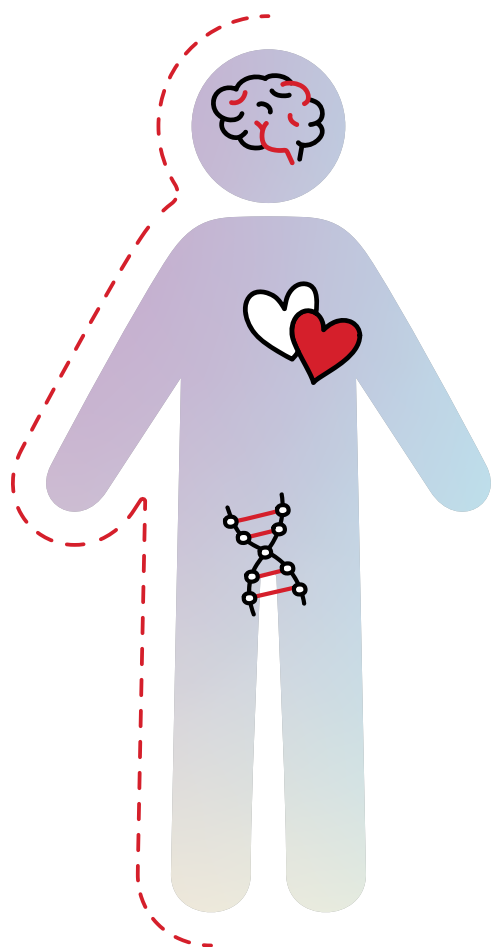
Dévoiler son orientation sexuelle ou son identité de genre à d'autres personnes.

SOINS TRANSAFFIRMATIFS

Font référence aux soins médicaux, chirurgicaux, sociaux ou psychologiques offerts aux personnes trans pour qu'elles se sentent en meilleure congruence avec leur genre. Les professionnel·les offrant ces soins se basent sur [les standards de soins \(SOC-8\)](#) déterminés par le World Professional Association for Transgender Health (WPATH), une association internationale et multidisciplinaire de professionnel·les ayant pour mission de promouvoir les soins, l'éducation, la recherche et les politiques publiques fondés sur des données probantes en matière de santé trans².

CONCEPTS *clés*

Lorsqu'il s'agit de diversité sexuelle et de genre, il est important de distinguer les concepts de base pour avoir une bonne compréhension de ce que représentent concrètement ces paramètres chez chaque individu. Chacun d'eux se retrouve sur un spectre pouvant se modifier dans le temps¹³⁴.



SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE

Ensemble des attributs biologiques (organes génitaux, hormones, gonades et chromosomes) utilisés par les médecins pour identifier une personne comme femme, homme ou intersexe à la naissance.



IDENTITÉ DE GENRE

Sentiment interne d'appartenir à un genre, soit comme femme, homme, non binaire ou autre. Elle se développe indépendamment du sexe assigné à la naissance; concept qui réfère au « genre ».



EXPRESSION DE GENRE

Manière dont une personne exprime son genre. Cela peut inclure l'apparence physique, les comportements, les rôles sociaux et les goûts. Selon les cultures et les époques, certaines caractéristiques seront perçues comme plus féminines, masculines ou androgynes.



ORIENTATION SEXUELLE

Déterminée par le(s) genre(s) auquel(s) une personne est attirée ou non (homosexualité, hétérosexualité, bisexualité, asexualité, etc.).

ATTIRANCE ROMANTIQUE

Désir de former une relation romantique et/ou d'être en couple avec un ou plusieurs genres.

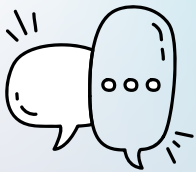
ATTIRANCE SEXUELLE

Attirance physique envers un ou plusieurs genres.

Ces concepts interagissent tous entre eux. Bien que chaque dimension se définisse individuellement, les liens effectués entre elles influencent la manière dont une personne en perçoit une autre. Cela dit, si une personne sort de la norme par rapport à une seule de ces dimensions, ce sera suffisant pour que celle-ci soit perçue comme marginale – voire « anormale » – et qu'elle vive de la discrimination. Par exemple, si l'expression de genre d'un homme est perçue comme féminine, le réflexe sera de l'associer automatiquement à une orientation homosexuelle, même si la dimension de l'orientation sexuelle est différenciée des autres. Cet homme pourrait donc vivre de l'homophobie, sans pour autant être homosexuel.

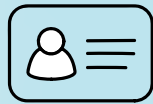
TRANSITION DE GENRE

Les types de transition⁵ font référence aux actions qu'une personne trans ou non binaire entreprend pour se sentir plus en cohérence avec son genre. Plusieurs procédures peuvent être mises en place, mais il n'est pas nécessaire de passer par toutes ces étapes pour que la transition soit valide ou complète. Certaines personnes choisiront certaines démarches et ne sentiront pas le besoin de s'engager dans les autres ou n'auront pas les ressources nécessaires pour y accéder.



TRANSITION SOCIALE

L'action de dévoiler le fait d'être trans ou non binaire dans son entourage en faisant son *coming out*. Cela peut inclure également un changement de prénom et de pronoms, de modifier sa garde-robe ou sa coupe de cheveux, etc.



TRANSITION LÉGALE

L'action de changer son prénom et/ou sa mention de sexe au Directeur de l'État civil et de modifier ses pièces d'identité.



TRANSITION MÉDICALE

Tout processus médical entrepris pour modifier des caractéristiques physiques et psychologiques.

- **Les traitements hormonaux :** la prise de testostérone, d'estrogène, de progestérone, de bloqueur de testostérone ou de bloqueur de puberté.
- **Les chirurgies :** mastectomie, phalloplastie, vaginoplastie, augmentation mammaire, féminisation du visage, métaïdoplastie, etc.
- **La préservation des gamètes et de la fertilité.**
- **Les traitements d'épilation au laser.**
- **Le tatouage médical pour la reconstruction de l'aréole mammaire ou pour la coloration 3D des organes génitaux.**
- **L'orthophonie.**

Le site transitionner.info détaille tout ce qui est nécessaire de savoir concernant ces types de transition, des changements attendus jusqu'aux démarches pour y accéder. C'est un outil riche en informations pour permettre aux personnes trans et non binaires de comprendre leur parcours et de prendre des décisions éclairées.

DYSPHORIE VS EUPHORIE

Les types de transition sont des actions qui peuvent être mises en place afin de réduire le niveau de détresse qu'une personne trans ou non binaire ressent par rapport au fait que son identité de genre ne corresponde pas au sexe lui ayant été assigné à la naissance. On appelle « dysphorie de genre » le diagnostic clinique qui relate ce sentiment de souffrance⁶.

D'un autre côté, les types de transition ont un effet de bien-être qui se nomme « l'euphorie de genre ». Ce concept fait référence au sentiment de confort en lien avec son genre et l'impression d'être en adéquation avec son identité. Ainsi, les personnes trans et non binaires cherchent généralement à prendre des mesures pour être dans des situations qui réduisent leur sentiment de détresse et, parallèlement, qui leur procurent ce sentiment d'être elles-mêmes. Par exemple, entendre son prénom choisi, porter certains vêtements ou voir les changements de l'hormonothérapie sur son corps a le potentiel d'avoir des impacts non négligeables sur leur santé mentale.

DISCRIMINATIONS

Les personnes 2SLGBTQIA+ constituent un groupe vivant plusieurs discriminations dans notre société, malgré la sensibilisation et les lois mises en place pour les protéger. En 2025, le GRIS-Montréal publiait les résultats de sa recherche sur le niveau d'aisance que les adolescent·es québécois·es entretiennent envers les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Les résultats montraient que l'intolérance était bel et bien présente et en augmentation depuis les 7 dernières années⁷.

L'homophobie et la transphobie sont les termes qui décrivent les discriminations envers les personnes homosexuelles, bisexuelles, trans et non binaires ou perçues comme telles. Ces attitudes sont

nourries par un système de pensée plus large nommé l'**hétérocisnormativité**⁸.

Ce système est partagé par une société où les personnes hétérosexuelles et cisgenres sont perçues comme représentant

HÉTÉROCISNORMATIVITÉ

la norme. Ce faisant, l'hétérosexualité et l'identité cisgenre deviennent des cadres de référence pour ce qui est normal ou non dans la société et, donc, pour ce qui est considéré comme supérieur¹. Cela engendre également l'invisibilisation des différences et crée un raccourci selon lequel tout le monde fait partie de cette norme.

Le concept de *coming out* est un bon exemple de l'hétérocisnormativité : il implique qu'il faille annoncer aux autres son orientation sexuelle ou son identité de genre, mais uniquement si celles-ci ne correspondent pas à la norme hétérosexuelle ou cisgenre. En effet, les personnes hétérosexuelles et cisgenres n'ont pas à révéler cette information : la plupart des gens considèrent déjà d'emblée qu'elles appartiennent à la « norme établie ».

AUTRE EXEMPLE :

Le fait d'apprendre que votre nouvelle patronne a une conjointe pourrait engendrer une réaction de surprise, et ce, même si vous avez une grande ouverture à ce sujet; cela s'explique par le fait que cette information ne résonne pas avec vos réflexes **hétérocisnormatifs**.

Plusieurs discriminations vécues par les communautés 2SLGBTQIA+ découlent de l'hétérocisnormativité, puisque ces personnes doivent constamment s'adapter à une société qui les invisibilise et les marginalise⁹.

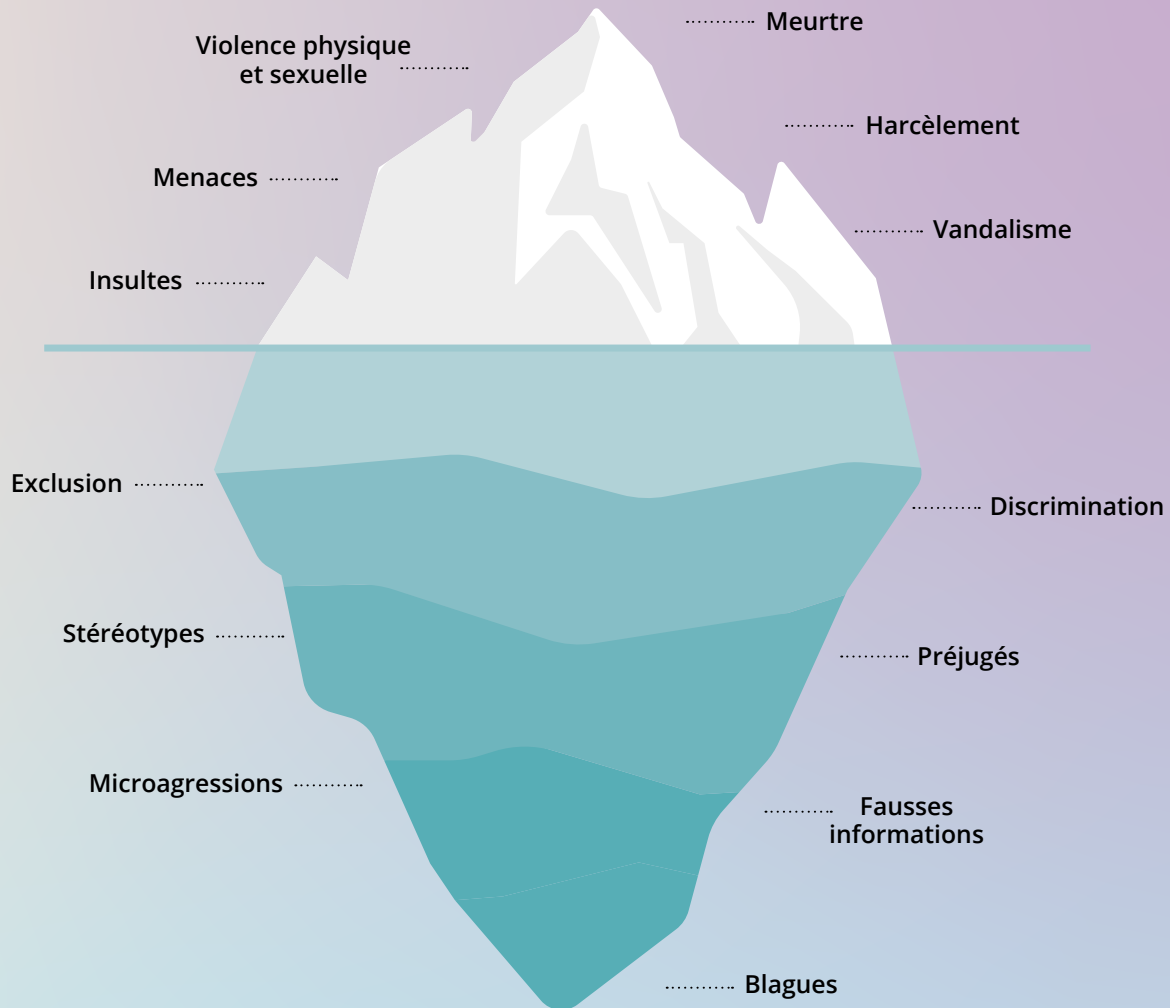


Schéma de l'iceberg représentant les différentes formes de discrimination.


Ces différentes discriminations sont illustrées à l'aide de l'image de l'iceberg; certaines violences sont plus visibles que d'autres. En effet, les violences qui sont à la surface sont vues comme extrêmes et plus graves. Ce sont donc souvent celles qui sont les plus médiatisées et punies par la loi. Cependant, ces violences ne pourraient pas exister sans celles qui se trouvent à la racine de l'iceberg. Il s'agit de manifestations plus fréquentes et grandement banalisées.

C'est l'enchaînement de ces formes de violence qui crée une progression en termes d'intensité. Au bas de l'iceberg se trouvent les **blagues**; souvent perçues comme inoffensives, elles véhiculent un message très clair de manque de respect envers les communautés 2SLGBTQIA+.

Les **microagressions**, pour leur part, sont des insultes vécues de façon quotidienne par les individus issus de groupes marginalisés. La plupart des personnes de groupes dominants ne remarquent ou ne comprennent pas l'importance que ces actes peuvent avoir sur les gens qui en sont la cible¹⁰.

Le préfixe « micro » est utilisé pour signifier l'échelle des relations interpersonnelles et ne fait donc pas référence à quelque chose de petit.

MICROAGRESSIONS

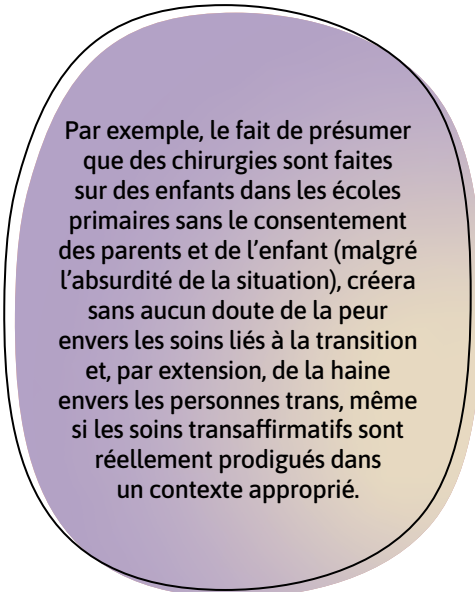


Un exemple de microagression serait de dire « elle est belle pour une femme trans ». La personne qui fait cette remarque pourrait croire qu'il s'agit d'un compliment, alors que le message reçu serait plutôt insultant pour les femmes trans, puisqu'il insinue qu'elles ne sont *généralement* pas belles.

Les microagressions sont aussi un bon exemple de l'hétérocinormativité, puisque ce sont des comportements qui surviennent parce que les modèles proposés dans la société sont calqués sur la norme perçue et parce qu'un manque de connaissances subsiste au sujet des réalités des personnes 2SLGBTQIA+.

Les **fausses informations** ciblant les personnes de la diversité sexuelle et de genre ont également un grand rôle à jouer dans la progression de la violence. Leur omniprésence, tant dans les médias traditionnels que sur les réseaux sociaux, peut rendre difficile la tâche de reconnaître une information crédible d'un fait erroné. L'exposition à des informations fausses, voire choquantes, aura forcément un impact sur la vision qu'une personne aura des communautés visées et sur la manière d'agir avec celles-ci.

FAUSSES INFORMATIONS



Par exemple, le fait de présumer que des chirurgies sont faites sur des enfants dans les écoles primaires sans le consentement des parents et de l'enfant (malgré l'absurdité de la situation), créera sans aucun doute de la peur envers les soins liés à la transition et, par extension, de la haine envers les personnes trans, même si les soins transaffirmatifs sont réellement prodigués dans un contexte approprié.

Ainsi, ce type de gestes et de réflexions, additionné à un manque de connaissances, mènent à l'apparition et au renforcement de **préjugés** et de **stéréotypes** à l'égard des communautés 2SLGBTQIA+. Puis, plus ces idéologies sont enracinées, plus elles rendent légitimes la **discrimination** et l'**exclusion** des personnes visées.

Pour reprendre l'exemple des fausses chirurgies faites sur les enfants, il est normal de vouloir s'opposer et agir face à ces allégations; toutefois, le fait de se mobiliser pour dénoncer de telles procédures équivaut à accorder de la crédibilité à ces informations non fondées. Cela aura plutôt pour effet de rendre plus difficile l'accès aux soins transaffirmatifs aux jeunes trans et non binaires qui ont réellement besoin de traitements et qui suivent les recommandations médicales pour leur âge.

« stress minoritaire », est un modèle théorique expliquant la source d'une détresse psychologique plus fréquente chez les populations marginalisées, comme les personnes de la diversité sexuelle et de genre.

En effet, l'accumulation d'évènements discriminatoires et le contexte hétérocinormatif dans lequel ces personnes vivent ajoutent un poids non négligeable sur le niveau de stress déjà vécu au quotidien. Par la répétition de ces évènements, les personnes touchées vivent dans l'attente que ces discriminations aient lieu et sont ainsi maintenues dans un état de vigilance constante¹².

Cela explique non seulement l'état de la santé mentale des personnes 2SLGBTQIA+, mais aussi leur peur et leur réaction exubérantes par rapport aux discriminations vécues. Le stress des minorités pourrait aussi entraîner comme conséquence le fait d'intérioriser les messages discriminatoires et hétérocinormatifs ainsi que de vouloir dissimuler son orientation sexuelle ou son identité de genre.

En résumé, le fait de banaliser et d'accepter les manifestations de violence qui sont perçues comme moins graves (celles qui sont à la base de l'iceberg) joue un rôle sur la présence de violences plus visibles : les **insultes**, le **vandalisme**, les **menaces**, le **harcèlement**, les **violences physiques et sexuelles** et les **meurtres**. Ainsi, pour les prévenir, il faut aussi exposer les racines et agir à l'endroit où elles prennent forme.

STRESS DES MINORITÉS

L'ensemble de ces violences ont un impact sur la santé mentale des communautés 2SLGBTQIA+ et ajoute un stress supplémentaire sur ces personnes : il s'agit du **stress des minorités**¹¹. Ce dernier, aussi appelé

DEUX MOTS à connaître pour être de meilleur-es allié-es des personnes trans et non binaires :

MÉGENRER

Attribuer à une personne le mauvais genre¹³. Par exemple, l'utilisation du féminin pour parler d'un homme trans ou le refus d'utiliser le pronom désiré.

DEADNAME (en français : morinommer)

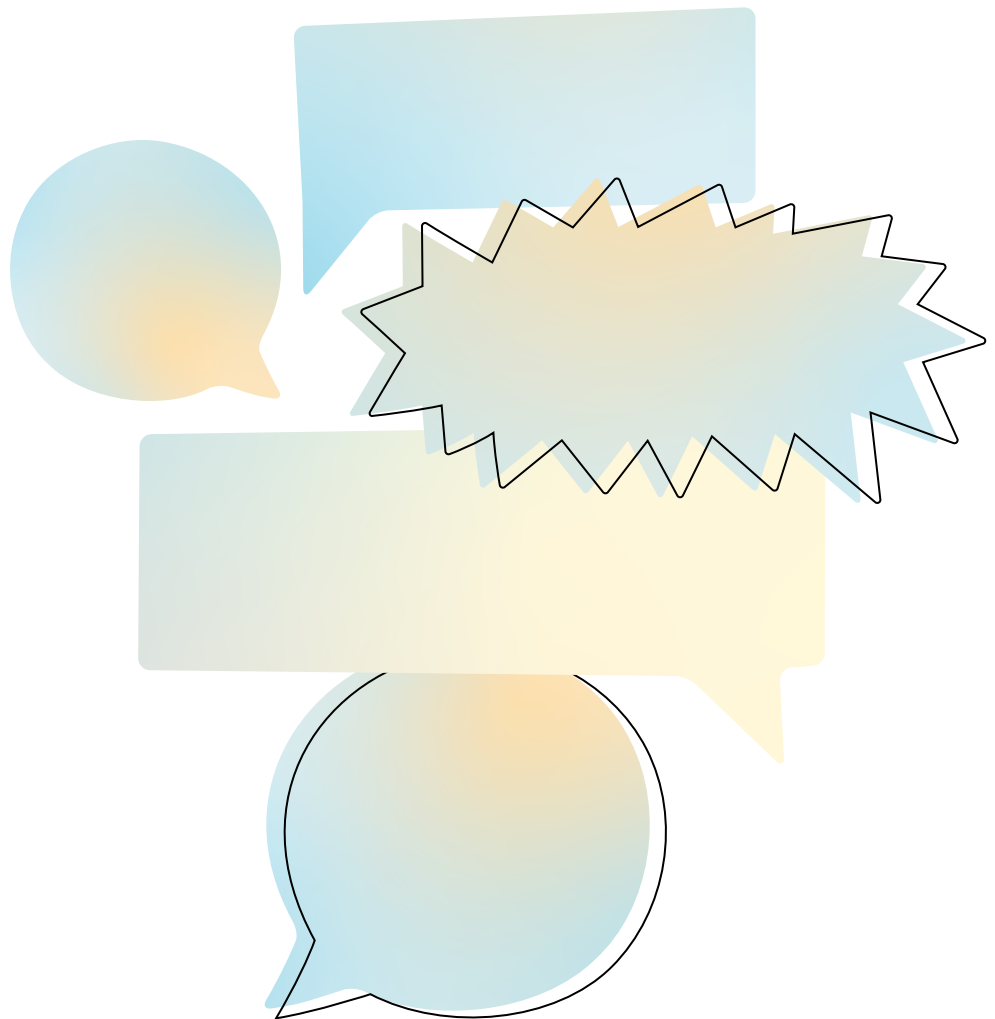
Utiliser le nom de naissance d'une personne l'ayant modifié légalement ou non¹⁴.

L'ARTICLE 10

L'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne stipule que « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »¹⁵. Ainsi, tout refus intentionnel ou persistant de respecter l'identité de genre d'une personne trans ou non binaire, donc de mégenrer ou d'utiliser le *deadname*, peut être considéré comme une forme de harcèlement ou de discrimination avec des conséquences légales.

QUESTIONS/RÉPONSES

sur les bonnes pratiques



Un·e jeune me fait un *coming out*, quels seraient les meilleurs moyens de l'accompagner?

Le *coming out* est le fait de dévoiler son orientation sexuelle ou son identité de genre à son entourage. Peu importe le niveau de connaissance et de confort face au dévoilement, une réaction positive est ce qui permettra à la personne de se sentir valorisée et soutenue. Cela pourrait ressembler à : « je suis heureux·euse que tu te découvres » ou « merci de te confier à moi ». Le *coming out* peut être un moment important pour la/le jeune et il est nécessaire d'honorer cette marque de confiance.

Si le *coming out* concerne l'identité de genre, il faudra demander à la personne comment elle aimerait que l'on s'adresse à elle, pour ce qui est des pronoms et de son prénom. Ensuite, que le dévoilement cible l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle, il importe de vérifier si d'autres personnes sont au courant et de s'assurer de ne pas répéter cette information sans le consentement de la personne. Pour s'assurer de respecter son rythme, il est bienvenu de demander à la/le jeune son aisance à ce que les pronoms identifiés ou son nouveau prénom soient utilisés devant d'autres personnes, comme des collègues, d'autres jeunes ou ses parents.

Il est important de reconnaître ses propres limites par rapport à ce sujet. Ainsi, à défaut d'avoir les compétences ou l'aisance d'intervenir dans un contexte de *coming out*, il est préférable de référer la/le jeune vers une personne outillée dans le milieu ou vers un organisme travaillant auprès de la diversité sexuelle

et de genre (voir en annexe) pour un meilleur accompagnement dans son processus. Ces références peuvent aussi se faire d'emblée, car plusieurs ressources offrent des services grandement appréciés par les jeunes 2SLGBTQIA+.

Pour aller plus loin, il est possible d'accompagner la/le jeune dans son *coming out* et ses réflexions à l'aide de guides [comme celui proposé par le Centre de solidarité lesbienne](#).

Comment puis-je savoir de quelle manière m'adresser à l'autre?

Une première étape toute simple, mais souvent banalisée est d'écouter comment la personne parle d'elle-même; en effet, il est plutôt rare de se mégenrer soi-même. Il est donc possible de se fier à la façon avec laquelle la personne se genre pour cerner comment elle veut que l'on parle d'elle.

Deuxièmement, se présenter en nommant ses propres pronoms permet d'abord d'informer notre interlocuteur·ice de la manière dont on aimerait être adressé·e, mais également de démontrer une ouverture à recevoir les pronoms de l'autre.

Finalement, si aucun indice ne permet d'identifier comment s'adresser à l'autre, il serait préférable de le lui demander directement. La méthode la plus employée est de demander à la personne quel(s) pronom(s) elle utilise. La réponse sera probablement elle, il ou iel (parfois écrit « ielle »), mais d'autres pronoms

sont parfois utilisés par les personnes non binaires (comme ol, ul, ael, etc.). Puisque de nommer ses pronoms peut être semblable à un *coming out*, certaines personnes pourraient ne pas être à l'aise de les mentionner, ne sachant pas si elles font face à un contexte sécuritaire. C'est pourquoi il est préférable de poser cette question seul·e à seul·e et d'inviter à les nommer, sans l'obliger.

Je rencontre une personne non binaire pour la première fois, comment dois-je m'adresser à celle-ci?

La manière la plus simple de savoir comment s'adresser à une personne non binaire est de lui demander directement ses pronoms. La personne pourrait utiliser le pronom « iel » ou d'autres pronoms non genrés, mais pourrait aussi opter pour « il » ou « elle », ou même alterner entre différents pronoms (d'une phrase à l'autre, par exemple).

La langue française étant genrée, certaines personnes non binaires pourraient avoir choisi des accords qui les font sentir plus confortables. Les accords réfèrent à la façon d'accorder les mots comme les adjectifs et les déterminants qui décrivent la personne. Quelqu'un pourrait donc utiliser le pronom « iel » et des accords féminins : « iel est bienveillante ». Quelqu'un d'autre pourrait utiliser « iel » et des accords alternés : « iel est une artiste et iel est créatif ». Il existe plusieurs possibilités, c'est pourquoi il est important de demander à la fois les pronoms et les accords utilisés.

Il est aussi possible de dégenrer son vocabulaire, c'est-à-dire d'utiliser un langage inclusif ou épïcène qui permet

d'éviter de genrer une personne ou un groupe de personnes. C'est d'ailleurs une manière efficace de s'adresser à une personne qui préfère les accords neutres. Des mots ayant la même forme au féminin et au masculin seront alors utilisés.

Par exemple :



« Tu es chanceux/chanceuse »



« Tu as de la chance »



« L'homme/la femme »



« La personne »



« Madame/monsieur »



« Bonjour » ou « pardon »

Une nouvelle grammaire a également fait sa place dans la communauté non binaire afin de faire évoluer la langue française vers quelque chose de plus inclusif et adapté à leur réalité. L'organisme Divergenres a créé [un guide qui permet d'aller plus loin dans la maîtrise du français inclusif](#).

Le pronom « iel » peut paraître intimidant et difficile à utiliser à première vue. Toutefois, c'est avec de la pratique (et parfois après quelques maladresses) que son intégration dans le vocabulaire devient plus fluide!

**J'ai mégenré un-e jeune;
comment devrais-je
reprendre cette erreur?**

Les fautes sont normales et font partie du processus d'apprentissage. Certains individus, par crainte de se tromper, vont éviter de parler avec les personnes trans et non binaires. Pourtant, le meilleur moyen de se familiariser avec la façon de s'adresser correctement à elles serait plutôt d'aller à leur rencontre et de se pratiquer.

Cela étant dit, il faut tout de même se reprendre lorsqu'une erreur survient. C'est d'ailleurs ce qui aide à s'améliorer! Un-e jeune trans et/ou non binaire ne sera pas nécessairement à l'aise de reprendre une personne (surtout un-e adulte) l'ayant mégenré-e, et ce, pour plusieurs raisons : par crainte de briser un lien, par désir de continuer la conversation sans en interrompre le rythme ou pour s'éviter de devoir éduquer l'autre. Il est donc encouragé de se reprendre soi-même dès que possible, même si la/le jeune ne semble pas avoir entendu la faute. Cela sera habituellement perçu comme une marque de respect et démontrera un sérieux dans la démarche d'apprentissage.

Si un-e jeune souligne une erreur, il peut être tentant de vouloir se justifier et de lui exposer les difficultés rencontrées, malgré les efforts déployés. Par contre, cela risque davantage d'ajouter un poids sur les épaules de cette personne, qui se sent peut-être blessée. Une manière efficace de se reprendre et de passer à autre chose serait de remercier la/le jeune d'avoir signalé l'erreur et de continuer la conversation.

Dans le cas où vous êtes témoin d'une situation où une personne mégenre un-e jeune, il serait préférable de la reprendre pour l'informer de la bonne

manière de s'adresser elle, lui ou iel, tout en évitant de forcer son *coming out*. En effet, avant de nommer les pronoms de la personne ciblée, il faut avoir vérifié au préalable si elle se sent en sécurité que ses pronoms soient partagés. Avoir une conversation avec les personnes trans et non binaires autour de soi afin de valider leur niveau d'aisance à ce que l'on reprenne les autres, devant elles ou en leur absence, est une pratique qui fait état de la volonté à leur apporter du soutien dans leur processus.

**J'entends régulièrement
des propos discriminatoires
autour de moi, comment
devrais-je réagir?**

Chaque blague ou commentaire homophobe et transphobe devrait être repris. Cela démontre un appui aux communautés 2SLGBTQIA+ et une volonté d'éduquer les personnes qui leur manquent de respect. La plupart du temps, ces attitudes discriminatoires proviennent de méinformation ou d'un manque de connaissances au sujet des réalités 2SLGBTQIA+. Ainsi, rectifier les faits peut aider à briser certains préjugés ancrés dans l'imaginaire collectif. Répondre à ces remarques est donc très important; ce faisant, le fait de ne pas réagir face à ce type de commentaires peut envoyer le message que ces propos ne sont pas graves, voire acceptables.

À d'autres moments, ces manifestations de haine envers la diversité sexuelle et de genre sont endossées au nom de croyances ou de valeurs profondes. Il demeure essentiel de faire preuve d'ouverture et de prendre en considération le vécu et la culture dans laquelle évoluent les personnes qui perpétuent ces violences, et ce, sans rabaisser leurs

croyances. Il convient plutôt de trouver des points communs pour amorcer un échange. Ainsi, en s'appuyant sur les valeurs utilisées pour s'opposer aux initiatives prônant la diversité ou l'inclusion (comme le respect de l'identité ou le sentiment de sécurité), il peut être intéressant de refléter que tout le monde mérite de s'épanouir en toute liberté. Le fait de ne pas comprendre ou d'être en désaccord avec le mode de vie d'une personne ne devrait pas justifier de poser des gestes qui entravent sa sécurité ou d'adopter des attitudes discriminatoires.

J'aimerais montrer à mes jeunes que je suis un-e allié-e de la diversité sexuelle et de genre, comment pourrais-je m'y prendre?

Mettre en pratique les éléments énoncés plus haut est un excellent départ pour mettre en confiance les jeunes 2SLGBTQIA+ ou en questionnement. En effet, entendre un-e adulte nommer ses pronoms et parler dans un langage inclusif permet de se sentir accueilli-e et valide. De plus, être en la présence d'une personne qui réagit aux propos discriminatoires et qui s'efforce de ne pas commettre de microagressions crée un espace propice au développement d'un sentiment de sécurité; il devient ainsi plus facile pour elles, eux et iels d'aller chercher du soutien auprès de cette personne au besoin.

En plus de ces attitudes, le fait de rendre visibles les membres des communautés 2SLGBTQIA+ témoigne également du soutien qui leur est porté. Il peut s'agir d'afficher un drapeau arc-en-ciel, symbole de la fierté et de la diversité, ou des produits de sensibilisation au sujet des réalités des communautés, de discuter d'actualités qui les concernent, de mettre en lumière des séries télé où figurent des

personnages issus de la diversité sexuelle et de genre ou encore de souligner le parcours inspirant de personnalités publiques ouvertement 2SLGBTQIA+.

Comment accompagner un-e jeune qui débute sa transition?

La bienveillance, la sensibilité et l'humilité sont des attitudes à privilégier afin d'établir un bon lien avec la personne, mais aussi pour créer un espace d'ouverture où elle se sentira à l'aise de se questionner et de nommer ses besoins. Cela passe par le langage utilisé, le respect des pronoms et du prénom choisi de la personne et de l'attention portée à ne pas perpétuer de microagressions.

Il faut également s'assurer d'avoir accès à de l'information véridique sur les types de transition, les effets de ceux-ci et les démarches pour y accéder. Une personne qui débute une transition de genre aura probablement beaucoup de questions sur les possibilités qui s'offrent à elle et plusieurs réflexions sur ses besoins. Le site transitionner.info est un outil pertinent dans ce contexte, puisqu'il offre de l'information concernant la transition légale et médicale.

En ce qui concerne la transition légale et le choix de changer son nom et sa mention de sexe sur ses papiers d'identité, il peut être facilitant que la personne prenne un moment pour tester ce qui la fait sentir elle-même. En tant que professionnel-le, le fait d'utiliser les pronoms et le prénom choisi par la/le jeune peut s'avérer d'une grande aide pour combler ce besoin de reconnaissance. Lorsque le choix est clair et que la décision est prise de changer son nom et sa mention de sexe au Directeur

de l'État civil, offrir un soutien sur le plan administratif, c'est-à-dire pour aider à comprendre et à remplir les documents nécessaires à la demande, peut être le bienvenu. Ici encore, toutes les étapes et les conditions sont détaillées sur le site Transitionner.info. L'organisme Juristrans a également comme mission d'aider les personnes trans et non binaires dans leur processus de changement de nom et de mention de sexe au Québec.

En ce qui a trait aux décisions de débiter une transition médicale, le rôle des professionnel·les qui entourent les jeunes est de les accompagner dans leurs réflexions par rapport à leurs besoins et leurs objectifs. Une transition médicale est une décision très personnelle qui peut être motivée par le malaise qu'une personne entretient par rapport à son corps, son expression de genre ou encore par rapport au regard que les autres posent sur elle. Ce choix peut aussi découler d'un désir d'atteindre l'euphorie de genre, soit un sentiment positif par rapport à son identité, son expression de genre et la façon dont elle est perçue. TransEstrie et le Conseil québécois LGBT ont d'ailleurs créé deux guides qui visent à aider les personnes à prendre des décisions éclairées sur l'hormonothérapie ([un guide sur l'hormonothérapie féminisante](#) et [un guide sur l'hormonothérapie masculinisante](#)). Ces documents permettent aux lecteur·rices de réfléchir à leurs sentiments par rapport aux changements probables avec l'hormonothérapie.

Chaque personne a un rythme différent par rapport à sa transition et aux décisions qui en découlent. Le rôle des professionnel·les est de suivre ce rythme, qui n'est pas toujours linéaire. Il faut ainsi soutenir la/le jeune, sans jugement ni pression, autant dans les instants de doute que dans les moments de certitude. Il est généralement difficile d'accéder à des soins transaffirmatifs, ce qui peut entraîner une hésitation chez les personnes trans et non binaires de nommer leurs inquiétudes par crainte que cela les empêche d'être accompagnées ou engendre des délais supplémentaires dans leur transition. De ce fait, il est primordial que la personne

puisse sentir que le soutien offert lui permettra d'explorer ses peurs et ses questionnements, et qu'elle pourra ainsi accéder à des soins encore plus adaptés à sa réalité.

Parlons détransition :



Une certaine inquiétude se fait entendre à propos des jeunes qui font une **détransition**, c'est-à-dire qui ont débuté une transition et qui modifient leur parcours en arrêtant leur transition médicale et sociale et en ne s'identifiant plus comme trans. Il s'agit bel et bien d'une réalité présente, mais beaucoup moins fréquente et inquiétante que ce que les médias dépeignent. En effet, ce phénomène n'est pas une « preuve » que la transition est une erreur de la part de la personne. En réalité, c'est entre 0 % et 9,8 %¹⁶ des personnes ayant fait une transition qui détransitionnent ou vivent des regrets. Les raisons sont d'ailleurs très variables : mal-être lié à d'autres enjeux, problème de santé, insatisfaction des résultats de la transition, dysphorie non atténuée par la transition, plus grande aisance avec leur sexe assigné à la naissance, pression des proches à détransitionner ou difficulté à vivre avec les discriminations transphobes¹⁷¹⁸¹⁹²⁰²¹. Il y a des détransitions qui se vivent sans regret et des regrets qui ne mènent pas à des détransitions. Parfois, elles sont plutôt une pause nécessaire à retrouver un équilibre de vie ou de santé avant de pouvoir poursuivre la transition.

Finalement, puisque ces démarches sont longues et qu'elles ne sont pas forcément désirées par chaque personne trans et non binaire, il est possible d'offrir des alternatives comme les articles d'affirmation de genre; ce sont des vêtements ou des accessoires qui permettent de changer temporairement la forme de son corps pour se sentir mieux dans son genre²². Il peut s'agir de prothèses pénienues (*packer*)

pour créer une bosse dans les pantalons, des camisoles compressives (*binder*) pour diminuer l'apparence d'une poitrine, des sous-vêtements compressifs (*gaff*) pour diminuer l'apparence d'une bosse dans les pantalons, etc. Ces articles doivent être utilisés en respectant certaines règles de sécurité afin de ne pas causer de blessures; c'est pourquoi des guides d'information et d'utilisation de ces produits ([comme celui de TransEstrie](#)) existent. Certains organismes communautaires 2SLGBTQIA+ peuvent aussi offrir gratuitement des articles d'affirmations de genre (voir en annexe).

Comment intervenir auprès de parents qui ne sont pas en accord avec la transition de leur enfant?

Si l'enfant a 14 et plus, elle/il/iel aura droit à la confidentialité et pourra choisir si ses parents sont impliqués ou non dans les démarches reliées à sa transition de genre^{23 24}. Ainsi, si la/le jeune refuse et qu'il est jugé que l'implication des parents pourrait causer préjudice, il est primordial, pour sa sécurité, de ne pas transmettre d'informations concernant l'identité de genre de l'enfant.

Si la personne ciblée a 13 ans et moins, les parents ont le droit d'avoir accès à toutes les informations concernant son identité de genre ou, du moins, des interventions qui en découlent (sauf s'il y a un risque pour la sécurité de l'enfant). Dans un cas où il y aurait préjudice, un signalement devra être fait à la Protection de la jeunesse. Sinon, toute démarche concernant sa transition de genre devra être faite avec l'accord du titulaire de l'autorité parentale.

Il est possible que les parents vivent toutes sortes d'émotions par rapport à la transition de leur enfant. Ce processus d'adaptation est normal et doit tout de même être pris au sérieux. Les recevoir

avec empathie et bienveillance permet de maintenir le dialogue, ce qui sera essentiel pour les services offerts à l'enfant par la suite. Que les parents soient en accord ou non avec la transition de leur jeune, leur offrir de l'information sur la santé trans pourrait être bénéfique pour arriver à prodiguer des services adéquats à l'enfant. Certains organismes offrent également de l'aide aux parents de jeunes trans pour leur permettre de s'informer et de partager leur vécu (voir en annexe).

Le soutien des parents au sujet de la transition de leur enfant joue un rôle important sur leur niveau de détresse. Les écrits scientifiques sont nombreux à démontrer qu'il s'agit d'un facteur de protection chez les jeunes trans : le soutien parental améliore la santé mentale, le développement de la résilience et l'estime de soi, en plus de diminuer les risques de vivre une dépression, des problèmes de dépendances, de penser au suicide ou de commettre des tentatives de suicide²⁵. Pour ces raisons, leur implication est souhaitée afin que l'enfant se sente soutenu-e dans ce qu'elle/il/iel est.

J'ai accidentellement dévoilé l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'un·e jeune sans son autorisation. Que faire?

Le partage maladroit d'une information sensible peut survenir dans divers contextes : par habitude d'appeler la/le jeune par ses pronoms et son prénom choisis, en pensant qu'il s'agissait d'une information connue, par obligation légale ou administrative, parce qu'une autre personne a accidentellement dévoilé cette information et qu'il est nécessaire de reprendre cette situation, et bien d'autres.

La première étape est d'évaluer le niveau de sécurité du contexte dans lequel

la/le jeune se retrouve : est-ce que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dévoilée est une information déjà connue de la majorité des personnes présentes? Est-ce que la ou les personnes mises au courant sont des alliés-es? Ont-elles un bon niveau de connaissance sur la diversité sexuelle et de genre? Vont-elles repartager rapidement cette information à d'autres? Ont-elles déjà eu des discours haineux? Si la réponse à une de ces questions suscite de l'inquiétude, il faut rapidement rencontrer la ou les personnes mises au courant pour s'assurer que l'information ne soit pas repartagée à d'autres et que la/le jeune concerné-e soit en sécurité. Il faudra peut-être également faire de l'éducation sur l'importance de garder cette information confidentielle pour assurer la sécurité des personnes de la diversité sexuelle et de genre. Si l'information a été partagée parmi un groupe de personnes, il pourrait être pertinent d'offrir un atelier sur ce sujet pour que tout le monde ait une meilleure connaissance des réalités 2SLGBTQIA+ et, ainsi, limiter la possibilité que des discriminations ou des violences aient lieu.

Parallèlement, il faut rencontrer la/le jeune pour lui expliquer la situation. D'abord, il importe de reconnaître cette erreur et de s'excuser auprès d'elle/lui/iel. Ensuite, un filet de sécurité pourra être élaboré avec la personne ciblée pour qu'elle se sente soutenue dans cette situation. Cette dernière sera sans doute la mieux placée pour nommer ses besoins en lien avec ce contexte.

Est-ce une bonne idée que je dévoile ma propre identité pour accompagner les jeunes ?

Cette décision est propre à chacun-e et doit être prise en fonction de son niveau de confort à ce que son identité soit connue de tous-tes. Il faut d'abord réfléchir à son sentiment de sécurité dans

le milieu. Est-ce qu'il y a des réactions hostiles par rapport à la diversité sexuelle et de genre? Est-ce que le personnel est réactif aux comportements discriminatoires? Est-ce que d'autres personnes ont dévoilé leur orientation sexuelle ou leur identité de genre? Le fait d'être visible en tant que personne 2SLGBTQIA+ pourrait amener des réactions autant positives que négatives qui impliqueront une charge émotionnelle. Il peut donc être utile de se questionner sur son envie à prendre part à des discussions sur le sujet, à éduquer les jeunes et les collègues ou d'être une source de référence sur ces questions. Il pourrait d'ailleurs être bénéfique de mettre des limites claires sur les initiatives ou activités auxquelles vous voudrez prendre part (ou non) dans le milieu par rapport à ce sujet.

D'un autre côté, afficher fièrement son orientation sexuelle et son identité de genre aura un effet favorable sur les jeunes 2SLGBTQIA+ ou en questionnement. Le fait d'avoir des modèles dans leur environnement leur permettra d'en apprendre davantage sur elles/eux-mêmes et de se projeter dans le futur. Cela peut également créer un sentiment de sécurité dans leur milieu et une opportunité d'être elles/eux-mêmes.

ANNEXES

BOÎTE À OUTILS

OUTILS D'INTERVENTION

POUR APPROFONDIR LE SUJET

RESSOURCES ADAPTÉES

BOÎTE à outils

OUTILS D'INTERVENTION

LA LICORNE DU GENRE

Trans Student Educational Resources

Outil pour comprendre les axes de la sexualité et réfléchir à son propre rapport à ceux-ci.



[Pour plus d'informations](#)

TRANSITIONNER EN CONTEXTE QUÉBÉCOIS

TransEstrie et Conseil québécois LGBT

Site web informatif sur les types de transition et les démarches pour y accéder pour les personnes trans, non binaires ou en questionnement et pour les professionnel·les.



[Pour plus d'informations](#)

PRENDRE DES DÉCISIONS ÉCLAIRÉES SUR L'HORMONOTHÉRAPIE

TransEstrie et Conseil québécois LGBT

Outil expliquant les effets de l'hormonothérapie, avec des espaces de réflexion pour faciliter la prise de décision et le consentement éclairé.

HORMONES
FÉMINISANTES :



[Pour plus d'informations](#)

HORMONES
MASCULINISANTES :



[Pour plus d'informations](#)

GUIDE D'INFORMATION DES PRODUITS RDAAG (Ressource d'articles d'affirmation du genre)

TransEstrie

Guide présentant des articles d'affirmation de genre et la manière de les utiliser de façon sécuritaire.



[Pour plus d'informations](#)

GUIDE SUR LE COMING OUT ET LE QUESTIONNEMENT

Centre de Solidarité Lesbienne

Outil pour aider au cheminement dans la réflexion à faire un *coming out*, autant pour les personnes concernées que pour celles voulant les soutenir.



[*Pour plus d'informations*](#)

GUIDE DE GRAMMAIRE NEUTRE ET INCLUSIVE

Divergenres

Outil d'utilisation de la grammaire neutre et inclusive pour représenter et parler des personnes non binaires.



[*Pour plus d'informations*](#)

OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC

GRIS Estrie

Outil pour situer un milieu quant au niveau d'inclusivité et de sécurité pour les personnes 2SLGBTQIA+ et des pistes de réflexion pour l'améliorer.



[*Pour plus d'informations*](#)

CRÉER DES ESPACES ACCUEILLANTS ET SOLIDAIRES

AGIS

Site web offrant une trousse de départ, des ressources et des articles pour aider à la formation de groupes 2SLGBTQIA+ dans les écoles.



[*Pour plus d'informations*](#)

POUR APPROFONDIR LE SUJET

S'OUTILLER POUR MIEUX INTERVENIR AVEC LES PERSONNES TRANS, NON-BINAIRES OU EN QUESTIONNEMENT DE LEUR IDENTITÉ DE GENRE

Aide aux Trans du Québec

Guide d'informations par rapport aux enjeux vécus par les personnes trans et non binaires et la manière d'intervenir auprès de ces personnes.



[Pour plus d'informations](#)

POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

Gouvernement du Québec,
Ministère de l'Éducation

Guide adressé aux milieux scolaires pour l'inclusion et la réussite des élèves de la diversité sexuelle et de genre.



[Pour plus d'informations](#)

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES AUX ÉLÈVES TRANSGENRES DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Commission scolaire de Montréal

Guide présentant les responsabilités et obligations qui incombent aux établissements scolaires accueillant des élèves trans et non binaires.



[Pour plus d'informations](#)

POUR UNE PLEINE RECONNAISSANCE DES RÉALITÉS DES PERSONNES INTERSEXES

Conseil québécois LGBT

Guide d'informations sur les réalités des personnes intersexes et les particularités de leur cheminement au sein des institutions médicales québécoises.



[Pour plus d'informations](#)

CÉLÉBRER LES IDENTITÉS TWO-SPIRIT, RESSOURCES TWO-SPIRIT EN LIGNE POUR LES ASSOCIATIONS 2SLGBTQIA+ - LGBT+ BAIE-DES-CHALEURS

Boîte à outils rassemblant des ressources d'auteur·rices, de chercheur·euses, et d'activistes Two-Spirit dans le but de promouvoir leur travail et leurs histoires.

[Pour plus d'informations](#)



HÉTÉRO, L'ÉCOLE? PLAIDOYER POUR UNE ÉDUCATION ANTIOPPRESSIVE À LA SEXUALITÉ

Gabrielle Richard



Livre abordant comment la culture scolaire reconduit des normes de genres et de sexualité et des pistes d'intervention pour rendre les contenus scolaires plus inclusifs.

[Pour plus d'informations](#)

RESSOURCES ADAPTÉES

LE RÉPERTOIRE – Interligne

Site Web regroupant les ressources partout au Canada offrant des services adaptés aux personnes 2SLGBTQIA+.



[Pour plus d'informations](#)

INCLUSION LGBTQ2+

Répertoire des activités de formation et de sensibilisation aux réalités LGBTQ2+ au Québec.



[Pour plus d'informations](#)

INSTITUT POUR LA SANTÉ TRANS



[Pour plus d'informations](#)

JURITRANS



[Pour plus d'informations](#)

RÉFÉRENCES

1. Aide au Trans du Québec. (2023). *S'outiller pour mieux intervenir avec les personnes trans, non-binaires ou en questionnement de leur identité de genre*. <https://aideauxtrans.com/media/pages/guides/s-outiller-pour-mieux-intervenir-avec-les-personnes-trans-non-binaires-ou-en-questionnement-de-leur-identite-de-genre/9b64127f3b-1730217988/atq-guide-general-mis-a-jour-version-finale-2023.pdf>.
2. Coleman, E., Radix, A. E., Bouman, W. P., Brown, G. R., De Vries, A. L., Deutsch, M. B., ... et Arcelus, J. (2022). *Standards of care for the health of transgender and gender diverse people, version 8*. *International journal of transgender health, 23(sup1)*. <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2100644>.
3. ÉduSex. (2022). *La licorne du genre*. <https://edusex.ca/ressource/la-licorne-du-genre/>.
4. Trans Student Educational Resources. (s.d.). *La licorne du genre* [image en ligne]. <https://transstudent.org/wp-content/uploads/2017/08/genderunicornfran.jpg>.
5. Beauchesne Lévesque, S. G., Bouchard, A., Gallant Chenel, F., Martin, V. et Montminy, A. (2024). *Transitionner en contexte québécois*. <https://transitionner.info/>.
6. Guelfi, J. D., Crocq, M. A., et American Psychiatric Association. *Mini DSM-5-TR-Critères diagnostiques*. Elsevier Health Sciences.
7. Richard, G., Graindorge, A., Charbonneau, A., Vallerand, O. et Houzeau, M. (2025). *Augmentation des niveaux de malaise. Ce que les élèves du secondaire pensent de la diversité sexuelle, 2017-2024*. Montréal, GRIS-Montréal. https://www.gris.ca/app/uploads/2025/01/GRIS_rapport-final_30jan2025.pdf.
8. Blais, M. et Seguin, L. (2019, 15 mai). *L'intimidation vécue par les personnes de la diversité sexuelle ou de genre*. Institut national de santé publique du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/personnes-de-la-diversite-sexuelle-ou-de-genre>.
9. Chasles, M., Fortin, M., Marois, S. et Paquet, M-P. (2022). *Lexique sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (2e édition)*. Ligue des droits et libertés – Section Québec. <https://liguedesdroitsqc.org/wp-content/uploads/2022/10/Lexique-2e-Ed.pdf>.

10. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. (s.d.). *Informations sur les microagressions. Microagressions*. <https://www.microagressions.ca/informations-sur-les-microagressions/>.
11. Centre de recherche communautaire. (2023, 4 mai). *La gestion du stress minoritaire. Mécanismes d'adaptation des personnes 2S/LGBTQ+ et répercussions sur la santé mentale*. https://fr.cbrc.net/la_gestion_du_stress_minoritaire.
12. Alessandrin, A. (2024). *Accueillir les mineur trans et non-binaires: le rôle des familles dans l'affaiblissement du " stress minoritaire "*. Dans Goguel d'Allondans, T. et Jonathan, N. (dir.), *Refaire famille, Pour en finir avec les stéréotypes de genre*. (p. 191-199). *Chronique sociale*. <https://hal.science/hal-04836000/document>.
13. *Mégenrer*. (s.d.). Dans Le Robert, dico en ligne. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/megenrer>.
14. *Morinom*. (2022). Dans Grand dictionnaire terminologique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26560250/morinom>.
15. Dumontier, J. (2024). *Charte des droits et libertés de la personne simplifiée*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Charte_simplifiee.pdf.
16. Expósito-Campos, P., Salaberria, K., Pérez Fernández, J., et Gómez-Gil, E. (2023). *Gender detransition: A critical review of the literature*. *Actas Espanolas de Psiquiatria*, 51, 98-118.
17. Littman, L. (2021). *Individuals Treated for Gender Dysphoria with Medical and/or Surgical Transition Who Subsequently Detransitioned : A Survey of 100 Detransitioners*. *Archives of Sexual Behavior*. <https://doi.org/10.1007/s10508-021-02163-w>.
18. Savard, M.-C. P., Sansfaçon, A. P., et Gelly, M. (2022). *Regards sur les difficultés vécues lors de la transition chez les jeunes ayant détransitionné*. *Revue Jeunes et Société*, 7(1), Article 1.
19. Vandebussche, E. (2021). *Detransition-Related Needs and Support : A Cross-Sectional Online Survey*. *Journal of Homosexuality*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1919479>.
20. Pullen Sansfaçon, A., Gelly, M. A., Gravel, R., Medico, D., Baril, A., Susset, F., et Paradis, A. (2023b). *A nuanced look into youth journeys of gender transition and detransition*. *Infant and Child Development*, 32(2), e2402. <https://doi.org/10.1002/icd.240>.
21. Turban, J. L., Loo, S. S., Almazan, A. N., et Keuroghlian, A. S. (2021). *Factors Leading to "Detransition" Among Transgender and Gender Diverse People in the United States : A Mixed-Methods Analysis*. *LGBT Health*. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2020.0437>.
22. Montminy, A. et Fréchette, T-R. (s.d.). *Guide d'information des produits RDAAG*. https://transestrie.org/wp-content/uploads/2023/06/guide_rdaag_transestrie_web.pdf.
23. Commission scolaire de Montréal. (2017). *Lignes directrices relatives aux élèves transgenres de la commission scolaire de Montréal*. <https://www.cssdm.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/lignes-directrices-transgenres.pdf>.
24. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation. (2021). *Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre*. Guide à l'intention des milieux scolaires. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/education/services-educatifs-complementaires/Guide-diversite-sexuelle.pdf>.
25. Sansfaçon, A. P., Gelly, M. A., Faddoul, M., et Lee, E. O. J. (2020). *Soutien et non soutien parental des jeunes trans : vers une compréhension nuancée des formes de soutien et des attentes des jeunes trans*. *Enfances, Familles, Generations*, (36). <https://doi.org/10.7202/1078016ar>.

INDEX

2SLGBTQIA+. 6, 11, 12, 20, 23
Allié·e. 15, 20, 23
Aromantique. 7
Article 10. 15
Articles d'affirmation de genre. 21, 22
Asexualité, asexuel·le. 6, 7, 9
Attirance physique. 9
Attirance romantique. 9
Attirance sexuelle. 9
Binarité des genres. 6, 7
Bisexualité, bisexuel·le. 6, 7, 9, 11
Bispirituelle (2S). 6
Bloqueurs (de testostérone, de puberté). 10
Chirurgie. 7, 10, 13, 14
Cisgenre. 7, 11
Coming out. 7, 10, 11, 17, 18, 19
Confidentialité. 22, 23
Deadname. 15
Détransition. 21
Dévoilement (de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre). 7, 10, 17, 22, 23
Discriminations. 9, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 23
Diversité sexuelle et de genre. 6, 8, 11, 13, 14, 19, 20, 23
Dysphorie de genre. 11, 21
Euphorie de genre. 11, 21
Expression de genre. 9, 15, 21
Fausse information, mésinformation. 12, 13, 19
Gai. 6
Genre. 9
Hétérocisnormativité. 11, 12, 13, 14
Hétérosexualité, hétérosexuel·le. 6, 9, 11
Homophobie, homophobe. 9, 11, 19
Homosexualité, homosexuel·le. 6, 9, 11
Hormonothérapie. 10, 11, 21
Identité de genre. 6, 7, 9, 11, 15, 17, 22, 23
Identité spirituelle. 6
Intersexe. 6, 7, 9
Langage épïcène. 18
Langage inclusif. 18, 20
Lesbienne. 6
Lexique. 6
Mégender, mégenderage. 15, 17, 19
Microagressions. 12, 13
Morinom, morinommer. 15
Non binaire. 7, 9, 10, 11, 15, 18, 19, 21
Orientation sexuelle. 6, 7, 9, 11, 14, 15, 17, 22, 23
Pansexualité, pansexuel·le. 7
Parents. 17, 22
Préjugés. 12, 14
Pronoms et accords. 10, 17, 18, 19, 20, 22
Queer. 6, 7
Regrets. 21
Sexe. 7, 9, 10, 15
Sexe assigné à la naissance. 7, 9
Soins transaffirmatifs. 7, 21
Stéréotypes. 12, 14
Stress des minorités, stress minoritaire. 14
Traitements hormonaux. 10, 11, 21
Trans. 6, 7, 10, 11, 15, 19, 21, 22
Transition de genre. 10, 20, 22
Transition légale. 10, 20
Transition médicale. 10, 21
Transition sociale. 10
Transphobie, transphobe. 11, 10
Two-Spirit. 6