



allié·e·s

Et toi?



Guide pratique

Devenir allié·e·s en sport, loisir et plein air



Initiative rendue possible grâce à :

Québec 

Table des matières

Introduction.....	5
Accueillir.....	6
Apprendre.....	10
Agir.....	14
Conclusion.....	25
Glossaire.....	26
Références.....	29



La rédaction épiciène a été mise de l'avant dans ce document afin d'offrir une visibilité à toutes les identités.

Les mots soulignés sont définis dans le glossaire aux pages 26 à 28.

Introduction

Un guide pratique d'actions qui peuvent être réalisées pour devenir un·e allié·e

Ce guide a pour but d'outiller les différentes parties prenantes œuvrant en contexte de sport, de loisir et de plein air afin que ces personnes deviennent allié·e·s de la diversité sexuelle et de la pluralité de genres (DSPG). Ce document s'adresse à vous qui désirez poser des actions concrètes et réaliser des interventions inclusives dans votre contexte en tant qu'allié·e·s des personnes LGBTQIA2S+. Vous y apprendrez comment chacun·e d'entre nous peut prendre sa place en tant qu'allié·e, selon ses propres capacités et désirs de changer les choses.



Dans les dernières années, plusieurs avancées en termes d'inclusion ont été réalisées afin de rendre les milieux de sport, de loisir et de plein air plus accueillants pour ceux et celles qui s'identifient comme lesbiennes, gai·e·s, bisexual·le·s, trans, queer, intersexué·e·s, asexuel·le·s, bispirituel·le·s, et + (qui comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à diverses identités sexuelles et de genres et qui emploient d'autres terminologies). Malgré tout, il reste encore du travail à faire où chacun·e d'entre nous peut jouer un rôle essentiel.



Allié·e : Voici la définition retenue pour le terme allié·e dans ce guide. Il est possible que celle-ci puisse varier selon le sens accordé par la personne qui l'utilise. Elle évolue également avec le temps et selon le contexte où elle est utilisée.

Un·e allié·e de la diversité sexuelle et pluralité de genres (DSPG / LGBTQIA2S+) est une personne qui soutient activement et défend le traitement égal de toutes les personnes, peu importe leur identité. En matière d'inclusion, l'adoption du rôle d'allié·e est sans doute l'un des plus importants à considérer en tant qu'action individuelle, et éventuellement, collective.

En effet, à défaut de vivre personnellement les réalités des personnes appartenant à la diversité sexuelle et pluralité de genres (DSPG), l'allié·e peut agir ! Être une personne alliée, c'est poser des gestes concrets qui soutiennent les personnes de la communauté LGBTQIA2S+, reconnaissent et défendent leurs réalités pour contribuer à leur bien-être et leur acceptation. Être allié·e signifie être prêt·e à apprendre et à réfléchir continuellement.

Il est important de mentionner que lorsque des personnes se rassemblent pour combattre les préjugés et la discrimination, tout le monde en profite. Chacun·e de nous peut contribuer à rendre la société plus juste et inclusive. Nous pouvons tou·te·s faire ce parcours vers l'alliance, quelle que soit notre expérience ou origine. Ainsi, être un·e allié·e signifie agir de manière intentionnelle et positive pour favoriser l'inclusion de tou·te·s.



Continuum des allié·e·s

Indifférent·e :
Aucun intérêt, ni aucune
compréhension des enjeux.

Conscient·e :
Connâit les concepts de base,
mais n'agit pas activement pour
soi ou pour les autres.

Actif·ve :
Bien informé·e, partageant et
recherchant la diversité
lorsqu'on le lui demande.

Défenseur·e :
Engagé·e, défendant
régulièrement et de manière
proactive l'inclusion.



Blogue d'Émy - Alliée

Intervenante Sport'Aide



Alors que je réfléchis sur mon parcours pour devenir une alliée des communautés LGBTQIA2S+, je repense au moment où voulant trouver des façons de faire la différence, je suis tombée sur le livre *“The Savvy Ally : A Guide for Becoming a Skilled LGBTQ+ Advocate”* de Jeannie Gainsburg. Rempli d’humour, d’informations et d’anecdotes, ce livre s’est révélé être plus qu’une belle découverte. En effet, son auteure m’a fait prendre conscience que, moi aussi, avec mon identité singulière, je peux contribuer et faire la différence auprès des communauté LGBTQIA2S+ !

Au cœur de *The Savvy Ally* se trouve des informations récentes sur les identités, le langage LGBTQ+ et les bonnes pratiques à adopter. Avec sensibilité, Gainsburg navigue à travers les complexités du rôle d’allié-e en fournissant des outils pratiques pour naviguer dans des conversations qui peuvent parfois sembler difficiles et créer des espaces qui sont plus inclusifs. Ce qui démarque l’approche véhiculée par ce livre est l’accent mis sur la notion d’*advocacy* - ou de défense des droits - qui nécessite une constance dans nos actions ainsi qu’une introspection continue dans le temps.

Gainsburg reconnaît l’identité d’allié-e comme un parcours évolutif d’apprentissages et de croissance plutôt qu’un état qui est fixé dans le temps. Les propos de Gainsburg m’ont encouragée à remettre en question certaines idées préconçues et préjugés, à confronter avec bienveillance le malaise que je pouvais ressentir à certains moments, et à adopter la responsabilité d’utiliser ma voix pour toutes celles et ceux qui ne sont pas suffisamment entendu-e-s.



Blogue d'Émy - Alliée

Intervenante Sport'Aide



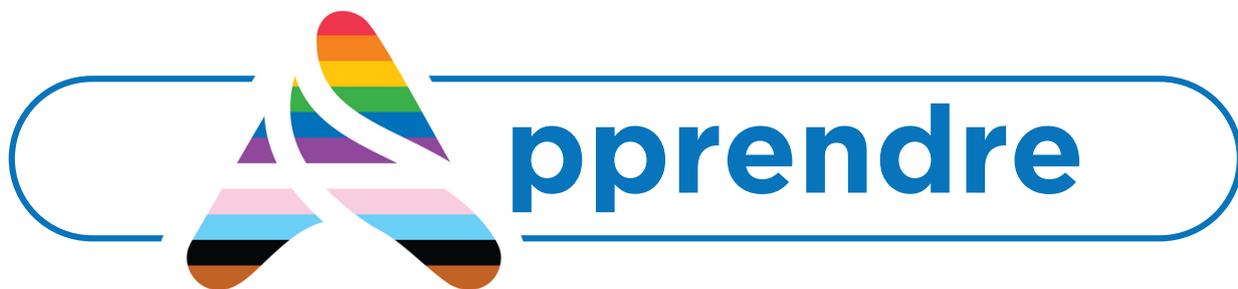
Suite

Ce qui m'a profondément marquée, c'est l'approche compatissante prônée par Gainsburg qui insiste sur le fait qu'être un·e allié·e ne nécessite pas la perfection, mais plutôt une volonté de vouloir contribuer avec authenticité, de reconnaître ses erreurs quand cela se produit et de chercher à s'améliorer continuellement. Le rôle d'allié·e en est un d'empathie, d'humilité et d'authenticité. Il s'agit d'entreprendre des actions et de poser des gestes en concordance avec les valeurs que nous prônons, dans le respect de soi et des communautés LGBTQIA2S+ que nous appuyons.

Dans mon parcours comme allié·e qui est encore en toute humilité au stade embryonnaire, je ne prétends pas être une experte dans ce que vivent mes camarades des communautés LGBTQIA2S+. Toutefois, je demeure attentive aux besoins et aux paroles qui sont transmises et véhiculées par les différent·e·s acteur·trice·s des communautés LGBTQIA2S+. Je suis consciente que le rôle d'allié·e est aussi un état d'esprit et une façon d'être qui demeurent à chaque jour un véritable *work in progress* - un travail en continu.

Pour quiconque cherche à entreprendre son propre parcours en tant qu'allié·e LGBTQIA2S+, je recommande vivement d'ajouter ce livre à votre liste de lecture. Je vous encourage aussi à lire les prochains blogues qui paraîtront sous peu ...

Dans le sport, le loisir et le plein air, tout comme en société, un changement de culture où l'on célèbre la diversité et où l'on favorise aussi l'inclusion est possible - cela commence par nous !

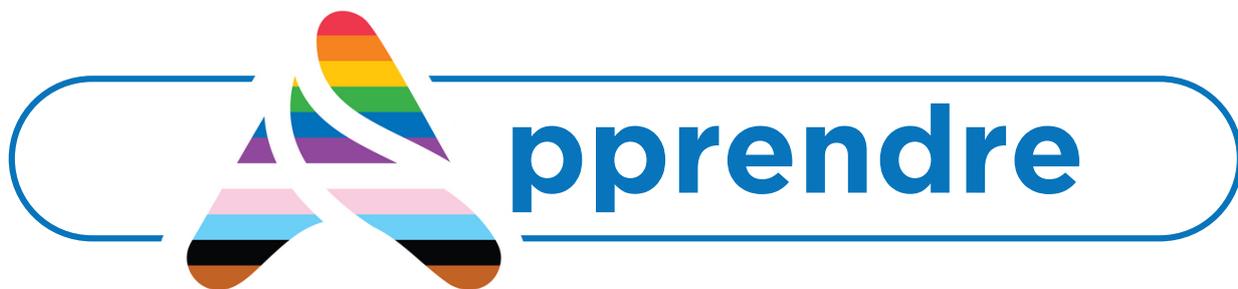


Pourquoi poser des gestes concrets comme allié·e est important ?

Selon des données de *Statistique Canada* (2018), le Canada compte environ 1 million de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle, ce qui représente environ 4% de la population canadienne âgée de 15 ans et plus. Parmi cette population, environ 52% sont des femmes, 44% sont des hommes et 3% sont non-binaires. De plus, les personnes transgenres ou non binaires représentent 0,33% de la population âgée de 15 ans et plus. Ainsi, c'est un peu plus d'un jeune québécois sur 200 qui est transgenre ou non binaire (Institut de la statistique du Québec, s.d.).

Les résultats d'une étude réalisée en 2022 par l'*Institut de la statistique du Québec* menée auprès de 21 000 répondant·e·s en contexte scolaire indiquent que les jeunes LGBTQ+ sont plus susceptibles d'être victimes d'intimidation comparativement à leurs camarades cis et hétérosexuel·le·s. En effet, 28% des répondant·e·s LGB ont subi de l'intimidation au cours des 12 mois précédents l'enquête (contre 10% pour les répondant·e·s hétérosexuel·le·s), alors que ce nombre s'élève à 34% pour les personnes transgenres et non binaires (contre 11% pour les répondant·e·s cisgenres).

Sachant ce portrait statistique alarmant, il est essentiel de veiller à l'inclusion de tou·te·s.



Les personnes issues de la DSPG ont des droits qui s'appliquent au contexte du sport, du loisir et du plein air, le saviez-vous ?

Éducaloi présente la discrimination ainsi « [la discrimination] c'est empêcher une personne de bénéficier des mêmes droits ou d'accéder aux mêmes services que les autres à cause d'une caractéristique personnelle comme son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, par exemple » (Éducaloi, 2022).

En raison de préjugés ou de stéréotypes véhiculés en contexte de sport, de loisir et de plein air, certaines personnes LGBTQIA2S+ peuvent être la cible d'intimidation, de discrimination ou d'harcèlement. Ces préjugés et stéréotypes ont des répercussions réelles qui empêchent parfois les personnes LGBTQIA2S+ de vivre authentiquement et d'être ouvert·e·s au sujet de leur orientation sexuelle et de leur identité ou expression de genre (Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité, s.d.). Au Québec, ces comportements sont interdits par la loi et des recours existent pour les dénoncer.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les personnes LGBTQIA2S+ contre la discrimination et le harcèlement basés sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre (Gouvernement du Canada, 2023). D'ailleurs, le Code criminel interdit toute forme d'incitation publique à la haine fondée sur ces mêmes éléments.

Les personnes LGBTQIA2S+ ont le droit de pratiquer du sport, du loisir et du plein air – sans y être discriminé·e·s.



Facteurs de protection pour les personnes LGBTQI2AS+

Les facteurs de protection correspondent aux ressources qui contribuent à prévenir que les personnes LGBTQIA2S+ soient victimes de comportements de violence sous toutes ses formes, qui en diminuent les impacts/répercussions en contribuant à ce que les personnes puissent y faire face.

Voici quelques facteurs de protection qui représentent des éléments pouvant être mis en place par des allié·e·s :

- Présence de codes de conduite concernant les comportements attendus et comportements inacceptables des différentes parties prenantes des contextes de sport, loisir et plein air ;
- Implication des personnes LGBTQIA2S+ et allié·e·s dans les prises de décisions aux sujets qui les touchent ;
- Soutien/présence (de personnes) d'allié·e·s dans l'environnement ;
- Soutien de l'entourage ;
- Modèles LGBTQIA2S+/DSPG auquel·le·s il est possible de s'identifier dans l'environnement ;
- Environnement physique et social inclusif ;
- Mise en place d'une politique contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie ;
- Interventions lors d'incidents homophobes, biphobes, transphobes ou discrimination à l'égard de l'orientation, de l'identité ou de l'expression de genre ;
- Appui visible de l'organisation ;
- Connaissance des ressources disponibles ;
- Connaissance des acteur·trice·s du milieu concernant les enjeux LGBTQIA2S+ ;
- Acteur·trice·s du milieu sensibilisé·e·s et informé·e·s.



Facteurs de risque pour les personnes LGBTQIA2S+

Les facteurs de risque, quant à eux, sont des éléments qui contribuent au développement ou à l'aggravation de situations de violence comme incidence d'augmenter le risque que les personnes LGBTQIA2S+ vivent des situations de violence.

Voici quelques facteurs de risque que nous avons identifiés :

- Absence de politiques claires en matière de prévention de la violence, l'homophobie, la biphobie et la transphobie et méconnaissance de ces dernières dans l'organisation ;
- Communication inexistante avec les personnes LGBTQIA2S+ et allié·e·s concernant les prises de décisions à propos des sujets qui les touchent ;
- Absence d'allié·e·s dans l'environnement ;
- Soutien faible de l'entourage ;
- Peu ou pas de modèles LGBTQIA2S+/DSPG auquel·le·s il est possible de s'identifier dans l'environnement ;
- Environnements physique et social peu accueillants pour la communauté LGBTQIA2S+ ;
- Inaction des membres de l'organisation lorsque des incidents homophobes, biphobes, transphobes et de discrimination surviennent ;
- Appui invisible ou peu assumé de l'organisation ;
- Méconnaissance des ressources disponibles ;
- Méconnaissance des acteur·trice·s du milieu concernant les enjeux LGBTQIA2S+ ;
- Traitement inéquitable entre les différent·e·s acteur·trice·s du milieu.



Être une personne LGBTQIA2S+ n'est pas un choix, être un-e allié-e l'est !



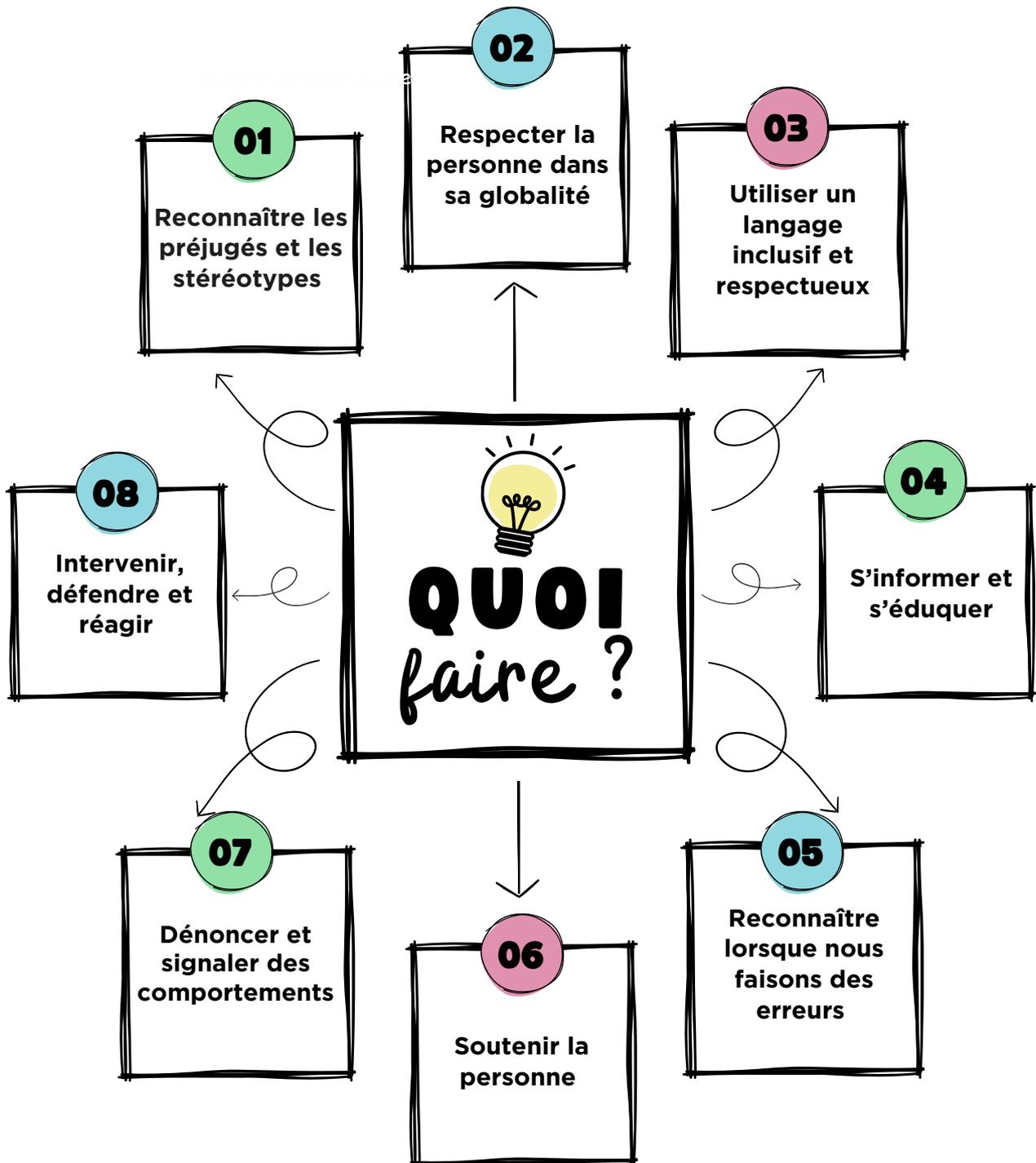
Être un-e allié-e de la diversité sexuelle et de la pluralité de genres (DSPG) dans le contexte de sport, de loisir et de plein air peut se faire de différentes façons. Chaque action qui est posée individuellement et collectivement peut faire la différence !

Dans la section qui suit, vous aurez la chance de prendre connaissance des différentes actions à poser dans vos environnements de pratique afin d'endosser concrètement le rôle d'allié-e.





Voici quelques actions concrètes que vous pouvez entreprendre :





01 Reconnaître les préjugés et les stéréotypes

L'éducation que nous avons reçue, les messages véhiculés dans différents médias, milieux et contextes, les différentes images auxquelles nous avons été exposé·e·s ont façonné et influencé notre vision du monde, notre façon de voir les choses. Bien que la société évolue, certaines mentalités prennent du temps à changer. Cela peut expliquer pourquoi, encore à ce jour, certaines personnes ont des conceptions négatives et souvent erronées de la diversité sexuelle et de la pluralité de genres.

Pour savoir où l'on va, il faut comprendre d'où l'on vient. Face aux préjugés, stéréotypes ou idées préconçues, il nous revient à chacun·e de manière individuelle et collective d'examiner nos propres biais afin que ces derniers n'influencent pas de manière négative nos actions. Si des malaises sont ressentis face aux situations touchant les personnes LGBTQIA2S+, il est possible que ce soit en raison d'un manque d'informations ou de connaissances sur le sujet, faisant en sorte d'y être moins familier·ère.

Un aspect positif, c'est que dès l'instant où l'on prend conscience de nos préjugés, stéréotypes et idées préconçues, nous sommes déjà sur la bonne voie pour changer nos comportements sous-jacents.





01

Reconnaître les préjugés et les stéréotypes

Définitions selon *Jeunesse J'écoute*

« Les préjugés sont des croyances » : Le terme « préjugé » désigne une opinion (souvent négative) sur une personne ou un groupe qui se base sur un stéréotype. Une telle supposition repose habituellement sur le fait que la personne appartient (ou est présumée appartenir) à un certain groupe. Les préjugés séparent également les gens selon les stéréotypes.

« Un stéréotype repose sur une présomption » : On suppose qu'un groupe de gens présentant les mêmes caractéristiques partagent des attributs communs. En d'autres mots, une personne a une opinion toute faite sur toi en raison de ton identité.



Pour aller plus loin...

Déconstruire de façon assumée et avec le plus de bienveillance possible les idées préconçues que nous avons au sujet de certaines personnes ou certains groupes.

Nommer et manifester notre désir de changement :

« Avant, je voyais cela comme ça et maintenant que j'en prends connaissance, j'en ai une vision différente ».

Prendre conscience des préjugés, stéréotypes présents dans l'environnement et y réagir lorsqu'ils se manifestent.

Prendre conscience de nos propres malaises face à certaines situations et tenter d'obtenir de l'information sur les enjeux qui, pour nous, sont méconnus (p.ex. Recherche de renseignements sur les sites Internet d'organismes LGBTQIA2S+ reconnus, auprès de personnes LGBTQIA2S+).



02 Respecter la personne dans sa globalité

De considérer la personne à part entière (p.ex. personnalité, intérêts, aspirations). Ne pas axer la communication et ne pas la réduire uniquement à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre de la personne.

S'adresser à la personne en utilisant les pronoms auxquels elle s'identifie. En effet, cela constitue une manière de lui montrer que son identité est respectée. Mais que faire lorsque nous ne sommes pas certain·e·s des pronoms qui sont utilisés? Vous pouvez présenter vos propres pronoms de manière à casser la glace et lui renvoyer la question par la suite. Vous pouvez aussi lui demander directement, cela évitera la confusion. Il est aussi possible que ces pronoms évoluent au fil du temps, ainsi, assurez-vous de poser des questions lorsque nécessaire.

- « J'utilise des pronoms féminins. Toi, lesquels utilises-tu ? » ;
- « Comment veux-tu que je t'appelle ? » ;
- Est-ce que je peux utiliser ces pronoms et ce prénom en présence d'autres membres de l'équipe ou du groupe ? En présence de ta famille et tes proches ?



Pour aller plus loin...

Vous pouvez à votre tour afficher dans votre adresse courriel ou sur vos interactions en ligne (p.ex. Appels Teams, Zoom, etc.) les pronoms que vous utilisez. En effet, cela peut initier la communication, sensibiliser et normaliser l'utilisation des pronoms tout en encourageant les autres à faire de même.



03 Utiliser un langage inclusif et respectueux

Utiliser un langage qui est inclusif, c'est-à-dire d'être attentif·ve aux termes qui sont genrés au féminin et au masculin.

Par exemple, dans un groupe majoritairement masculin, mais qui comporte aussi des personnes qui s'identifient au genre féminin, au lieu de dire « Hey les *boys* », vous opter pour « Hey la gang », « Hey tout le monde » ou « Hey groupe ! ».

Utiliser les vrais termes lorsqu'on veut dire quelque chose. Lorsque des expressions comme « c'est gai ! », « tu lances comme une fille », « tapette », « fif », etc. sont utilisées pour décrire une situation, des stéréotypes et des préjugés à l'égard des personnes LGBTQIA2S+ risquent d'être renforcés. Ces propos sont blessants comme ils sont connotés négativement.



Pour aller plus loin...

Vous est-il déjà arrivé d'employer des paroles, des expressions ou des mots que vous avez entendus via les médias sociaux, la télévision, dans votre environnement de sport, de loisir, de plein air ou scolaire, dans votre milieu familial ou de travail ? Quels ont été les impacts de ces paroles sur vous et que pensez-vous qu'ils ont été sur les personnes autour de vous ? Pensez-vous que ces comportements encouragent les personnes LGBTQIA2S+ à se sentir à l'aise dans leur contexte de sport, loisir et plein air ? Par quels mots ou expressions pouvez-vous remplacer ces termes pour exprimer votre émotion ?

Il est important d'intervenir quand on entend ce vocabulaire afin de cesser les stéréotypes et les préjugés.



04 S'informer et s'éduquer

S'informer sur les différentes identités de genres et orientations sexuelles, mais aussi sur l'histoire et les droits des personnes de la DSPG. La prise d'information est continue dans le temps, puisque le sujet évolue constamment. Il est donc essentiel de rester à jour afin d'être un·e allié·e efficace et répondre aux besoins de cette communauté.

Voici quelques ressources où vous pouvez trouver cette information:

- Site Internet d'organisations qui oeuvrent auprès de la DSPG (consulter la liste de ressources disponible sur notre site Internet) ;
- Documents sur le sujet (p.ex. Franchir la ligne, De la honte à la fierté : 250 jeunes de la diversité sexuelle se révèlent, *The Savvy Ally*, *This book is gay*) ;
- Auprès de personnes faisant partie de la DSPG.



Pour aller plus loin...

Demandez à votre organisation d'offrir des formations sur ces différents sujets.

Vous pouvez individuellement participer à des formations offertes par des organisations.



05 Reconnaître lorsque nous faisons des erreurs

Même si nous avons de bonnes intentions, il est possible de faire des erreurs en cours de route (p.ex. mégener et morinommer, ne pas utiliser les bons pronoms). Nous devons être prêt·e·s à nous rendre responsables lorsque des erreurs sont commises, présenter des excuses à la personne et retravailler notre approche.



Pour aller plus loin...

D'être bienveillant·e envers soi-même concernant l'erreur commise.

Demander des rétroactions positives et des commentaires constructifs à la personne concernée.

De sensibiliser les personnes autour de soi et ouvrir la discussion. Le dialogue est souvent la clé pour se permettre de progresser ainsi que de désamorcer des conflits.

Être sensible aux diverses manifestations des microagressions au quotidien et comment les contrer/diminuer/faire cesser.



06 Soutenir la personne

Il y a différentes façons de soutenir la personne, il s'agit de vous questionner quant aux démarches que vous désirez entreprendre ainsi que votre degré d'aisance dans cet accompagnement.

Lorsque vous êtes témoin d'une situation de violence à l'égard d'une personne, vous pouvez :

- Aller lui parler et lui nommer votre volonté à être présent·e pour elle ;
- L'écouter dans ce qu'elle vit ;
- L'inclure dans le groupe et les activités.

Dans tous les cas, il importe que vous respectiez les limites de la personne et les vôtres.



Pour aller plus loin...

Si cette personne est d'accord et si vous êtes à l'aise de le faire, vous pouvez l'accompagner dans son cheminement ou la référer à une personne experte (p.ex. professionnel·le·s de la santé et des services sociaux, des organisations de défense des droits LGBTQIA2S+).



07 Dénoncer et signaler des comportements

Lorsque vous êtes témoin de situations de violence, il existe différentes façons de les dénoncer ou de les signaler :

- En parler à une personne de confiance dans votre organisation ;
- Si les situations de violence sont en contexte de sport, loisir ou plein air, communiquer avec un·e intervenant·e de chez Sport'Aide ;
- En parler aux membres du conseil d'administration ;
- Déposer une plainte en ligne directement à l'*Officier des plaintes* ou via le bouton vert « Je porte plainte » disponible sur la page de votre organisation.



Pour aller plus loin...

ATTENTION : Vous devez absolument avoir le consentement de la personne concernée. Il est important de respecter les besoins, les attentes, les capacités et les volontés de la personne victime.

*Des exceptions s'appliquent lorsqu'un signalement concernant une personne mineure à la *Direction de la protection de la jeunesse* (DPJ) est nécessaire (obligation légale).



08 Intervenir, défendre et réagir

En tant qu'allié·e, si vous êtes témoin de commentaires, de blagues, de gestes ou de toutes autres remarques homophobes, biphobes, transphobes ou si vous observez de la violence sous toutes ses formes à l'égard d'une personne, il incombe que vous exprimiez votre désaccord. Votre soutien est déterminant, puisque vous permettez aux personnes qui sont victimes ou qui dénoncent ces comportements d'avoir un appui concret et un sentiment de confiance important.

Voici quelques exemples de phrases que vous pourriez utiliser pour manifester votre désaccord :

- « Je trouve que c'est irrespectueux ce que tu viens de dire, j'aimerais que tu arrêtes » ;
- « On ne connaît jamais l'identité des gens, tu pourrais blesser quelqu'un·e ».



Pour aller plus loin...

Expliquez à la personne qui a commis l'offense en quoi ce genre d'action peut être blessante pour la personne à qui elle était adressée, mais aussi pour tous ceux et celles autour qui en ont été témoins.

Rappelez que ce genre de comportement n'a pas sa place dans votre environnement de sport, de loisir ou de plein air.

Conclusion

Je m'affiche comme personne alliée !

Il est maintenant temps de prendre de mettre en pratique tous les éléments appris dans ce guide ! Voici, pour conclure, différents points vous permettant de prendre action à titre d'allié·e dans vos environnements dès aujourd'hui :

- 1 Afficher ses pronoms (p.ex. dans les communications électroniques, rencontres par vidéoconférence) ;
- 2 Intervenir et réagir lorsque vous êtes témoin de situations ;
- 3 Mettre en place des projets ou des événements pour sensibiliser aux réalités des personnes LGBTQIA2S+ ;
- 4 Être visible et afficher ses couleurs par des symboles et des signes de soutien à la communauté LGBTQIA2S+, tels que :
 - des drapeaux arc-en-ciel ;
 - des autocollants ;
 - des images de la diversité sous toutes ses facettes (p.ex. personnes de différentes nationalités, faisant partie de la diversité sexuelle et de genre, de différents âges, diversité culturelle, diversité corporelle, etc.) ;
 - le visuel du « Mouvement allié·e·s » de Sport'Aide disponible sur notre site Internet ;
 - ou d'autres représentations visuelles.

Toutes ces actions peuvent contribuer à créer un environnement où les personnes LGBTQIA2S+ se sentent reconnues et acceptées.

Glossaire

Asexuel·le : Une personne asexuel.le ne ressent pas d'attraction sexuelle ou très peu. Ce faisant, certaines personnes asexuel.le.s désirent entretenir des sentiments romantiques, mais sans la dimension sexuelle, alors que d'autres ressentent un désir sexuel seulement lorsqu'elles développent un lien affectif fort (Tel-Jeune, s.d.).

Bisexual·le : Une personne dont l'attraction peut être romantique, affective et/ou sexuelle envers plus d'un genre, et le genre peut être un critère d'attraction (Ligue des droits et libertés (LDL), 2021). Ainsi, la bisexualité ne se limite pas nécessairement aux genres traditionnels féminin et masculin et peut donc inclure les personnes s'identifiant comme non-binaire.

Bispirituel·le (2S) : Un terme choisi pour exprimer distinctement l'identité et la fluidité de genre pour les populations autochtones. L'expression « bispirituelle » fait référence aux personnes dont le corps manifeste à la fois un esprit masculin et féminin.

Diversité sexuelle et pluralité des genres (DSPG) : Sigle nouvellement utilisé afin de réunir toutes les identifications sous un même terme plutôt que de les énumérer de manière isolée dans un long acronyme.

Expression de genre : L'expression de genre fait référence à la manière d'extérioriser ou de démontrer une identité de genre, qui peut être exprimée de manière consciente ou inconsciente (LDL, 2021). Cette expression peut se traduire de différentes manières tels que les vêtements, le maquillage, les comportements, la gestuelle, etc. Il est important de mentionner que l'expression de genre peut différer de l'identité de genre, il s'agit de deux concepts indépendants.

Gai·e : Une personne dont l'attraction peut être romantique, affective et/ou sexuelle envers les personnes de même genre qu'elle (LDL, 2021). Le terme « gai » est souvent utilisé en référence à l'identité de genre masculine, mais est aussi utilisé du côté de l'identité de genre féminine. Le terme « homosexuel·le » possède une connotation médicale et sexuelle qui fait que le terme gai y est souvent préféré.

Identité de genre : L'identité de genre fait référence au sentiment personnel et intime d'être un genre ou aucun genre. En effet, cette expérience est personnelle et propre à chacun·e, mais elle est également indépendante au sexe assigné à la naissance (LDL, 2021).

Intersexuée/intersexuation : Une personne dont les caractéristiques sexuelles, qu'elles soient génitales, hormonales, gonadiques et/ou chromosomiques, ne correspondent pas aux normes médicales référant à l'attribution du sexe binaire d'homme/mâle ou de femme/femelle (LDL, 2021).

LGBTQI2S+ : LGBTQIA2S+ est un acronyme inclusif pour ceux et celles qui s'identifient comme lesbiennes, gai·e·s, bisexuel·le·s, trans, queer, intersexué·e·s, asexuel·le·s, bispirituel·le·s, et + (qui comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à diverses identités sexuelles et de genre et qui emploient d'autres terminologies). Ce terme parapluie est utilisé parce qu'il a l'avantage d'être court et facile à écrire.

Microagressions : Les microagressions correspondent à des gestes, remarques ou questions qui, souvent, proviennent d'une bonne intention, d'une curiosité, d'un oubli ou d'une méconnaissance. Elles sont parfois perçues comme étant banales et passent souvent inaperçues. Toutefois, elles sont dommageables pour les personnes qui les subissent à répétition.

Mégener : Le fait de mégener une personne trans se traduit par l'utilisation d'un pronom, d'un prénom (voir Morinommer) ou autre mention de genre qui ne correspond pas à l'identité de genre d'une personne (LDL, 2021). Lorsqu'une personne est mégenerée de façon intentionnelle et/ou répétitive, il s'agit de harcèlement et peut agir comme un préjudice pour la personne qui en est victime.

Morinommer : Le fait de morinommer une personne trans ou non-binaire fait référence à l'interpeler par le prénom assigné à sa naissance (morinom et *deadname* en anglais) et dont elle ne se sert plus (LDL, 2021). Le fait de référer à une personne par son morinom ou son *deadname* peut être une forme d'intimidation ou de harcèlement, surtout si fait de manière intentionnelle et/ou répétitive. De plus, cette information confidentielle et sensible peut révéler la transidentité d'un individu et mettre ce dernier en danger direct ou indirect.

Non-binaire : Une personne dont l'identité de genre n'est ni exclusivement masculine ni exclusivement féminine qui peut se définir comme une rencontre entre le féminin et le masculin, à la fois féminin et masculin ou aucun des deux (LDL, 2021). Toutes les identités et les expressions de genres qui sortent de la binarité de genre sont regroupés sous le terme générique de non-binaire.

Orientation sexuelle : Terme utilisé pour décrire l'attraction d'une personne envers une ou d'autres personnes et cette attraction peut être romantique, affective, intellectuelle, sensuelle, voire esthétique (LDL, 2021). Il est à noter que l'appellation « attraction sexuelle ou amoureuse » tend à remplacer l'appellation « orientation sexuelle » puisqu'elle offre une visée plutôt généraliste.

Queer : À l'origine, le mot « Queer » signifie « bizarre » ou « étrange » et a d'abord servi d'insulte envers les hommes homosexuels. Puis, les personnes des communautés LGBTQ+ se sont réapproprié le mot pour en faire un symbole politique (Interligne, s.d.). Ainsi, aujourd'hui, le mot « Queer » est utilisé pour référer à « toute personne ou identité allant à l'encontre des normes structurant le modèle social hétéronormatif et cisnormatif » (Chambre de commerce gaie du Québec, (2014).

Trans : Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance (LDL, 2021). Il s'agit d'un terme générique et parapluie, pouvant également inclure le spectre de la non-binarité dans certains contextes. Le terme trans est dorénavant préféré aux termes transgenre et transsexuel qui sont délaissés étant donné leur·s connotation·s médicale et/ou biologique. Il est aussi possible d'utiliser le terme transidentité pour faire référence à une personne trans.

Références

Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité. (s.d.). *Sports Inclusion : A Supportive Guidebook for LGBTQI2S+ Athletes and Becoming a better Ally in the Sports World*. Repéré à <https://ccgsd-ccdgs.org/wp-content/uploads/2020/09/Sports-Inclusion-Booklet.pdf>

Chambre de commerce gaie du Québec.(2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Repéré à : <https://www.familleslgbt.org/1463149763/Chambre%20de%20commerce%20LGBT%20du%20Quebec.pdf>

Éducaloi. (s.d). *Discrimination et harcèlement envers les personnes LGBTQ+*. Repéré à <https://educaloi.qc.ca/capsules/discrimination-et-harcelement-envers-les-personnes-lgbtq/>

Gouvernement du Canada. (2023). *Droits des personnes LGBTI*. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-personnes-lgbti.html>

Jeunesse J'écoute. (2018). *Comprendre les stéréotypes, préjugés et la discrimination*. Repéré à <https://jeunessejecoute.ca/information/comprendre-les-stereotypes-prejuges-et-la-discrimination/>

Jeunesse J'écoute. (s.d.). *Les différentes orientations sexuelles*. Repéré à https://www.teljeunes.com/fr/jeunes/sexualite/orientations-sexuelles-et-identites-de-genre/les-differentes-orientations-sexuelles?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw-GxBhC1ARIsADGgDjvbaOt66-SHj2uH0inO0G_evqZ7LUfDq6Xxdl4t7CdcmwgGNURJhNkaAs6REALw_wcB

Institut national de la recherche scientifique. (s.d). *Inclusivement vôtres! Guide de rédaction inclusive*. Repéré à <https://inrs.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf>

Institut de la statistique du Québec. (s.d). *Diversité de genre*. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/demographie/diversite-genre>

Institut de la statistique du Québec. (2022). *L'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*. Repéré à <https://statistique.quebec.ca/fr/document/intimidation-cyberintimidation-quebec>

Interligne. (s.d.). *Que signifie le terme queer, altersexuel ou allosexuel?* Repéré à <https://interligne.co/question-frequence/queer-definition/>

Ligue des droits et libertés, section de Québec. (2021). *Lexique sur la diversité sexuelle et de la pluralité des genres*. Repéré à <http://liguedesdroitsqc.org/wp-content/uploads/2021/11/LEXIQUE-FINAL-2.pdf>

Statistique Canada. (2018). *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*. Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>

