

---

# Lignes directrices en matière de langage inclusif pour un milieu de travail respectueux des personnes transgenres dans le secteur de la santé mentale et du traitement des dépendances

Juillet 2025

**Laur O’Gorman, Ph. D., et Jacob Wolframe, Ph. D.**

Laur O’Gorman (iel) est originaire d’une communauté d’occupants blancs et vit à N’Swakomok, un lieu à présent connu sous le nom de Sudbury (province de l’Ontario), qui fait partie du territoire visé par le traité Robinson-Huron, sur les terres ancestrales des Premières Nations d’Atikameksheng Anishnawbek et de Wahnapiatae. Laur détient un doctorat en santé rurale du Nord de l’Université Laurentienne. Iel est spécialiste de l’équité en santé du Programme de soutien au système provincial (PSSP) de CAMH, et a enseigné dans le cadre du programme sur les femmes, le genre et la sexualité de l’Université Thorneloe. Laur est également membre de l’organisme Fierté Sudbury Pride, dans lequel iel joue un rôle actif.

Jacob Wolframe (iel) est originaire d’une communauté d’occupants blancs et vit à Anemki Wiikwedong (Thunder Bay) sur les terres de la Première Nation des Anishinaabe de Fort William, signataire du traité Robinson-Supérieur de 1850. Jacob détient un doctorat en littérature anglaise et en études culturelles de l’Université McMaster, a occupé le poste de maître de conférences en études sur les femmes et le genre à l’Université Lakehead, et est actuellement Conseiller-ère, Pratiques en matière d’équité du Programme de soutien au système provincial (PSSP) de CAMH.

**Ces lignes directrices ont été élaborées par l’équipe d’Équité et de participation communautaire du Programme de soutien au système provincial (PSSP) de CAMH.**

**camh**



# Table des matières

À propos de ce guide	3
Terminologie : éléments de base	3
Pourquoi les milieux de traitement de la maladie mentale et des dépendances doivent-ils promouvoir un langage inclusif, tels les pronoms de genre neutre ?	5
Intersectionnalité	6
À propos de l'utilisation des pronoms	6
Usage recommandé de pronoms en français	7
Conseils généraux sur les pronoms	8
Normalisation des pronoms inclusifs	9
Apprentissage continu	9
Documentation	10
Le langage inclusif pour les espaces physiques	10
Que faire si vous commettez une erreur?	11
Comment soutenir les personnes transgenres	12
Références	14

## À propos de ce guide

Les personnes **transgenres** sont présentes dans tous les milieux : elles sont aussi bien nos collègues que nos partenaires ou clients, ou des membres de notre collectivité. Nous travaillons avec elles et vivons à leurs côtés. Dans le recensement de 2021, le premier de l'histoire du Canada à interroger ses répondants sur leur **genre**<sup>1</sup>, plus de 100 000 personnes se sont identifiées en tant que personne transgenre ou **non binaire**. Chez les 20 à 24 ans, près d'une personne sur 100 s'identifie comme telle<sup>1</sup>.

Le but de ce document est de vous aider à créer des espaces plus sécuritaires et plus inclusifs pour les personnes transgenres. Dans ces pages, vous apprendrez, entre autres, la terminologie et les pronoms de genre neutre courants, les raisons pour lesquelles vous devez prendre en compte les identités qui se chevauchent, les façons d'utiliser un langage inclusif (autrement dit, un langage non discriminatoire à l'égard d'un genre ou d'une identité de genre en particulier), et que faire si vous commettez une erreur, par exemple en employant le mauvais pronom.

Bien que ce guide ait été conçu à l'intention des organismes du secteur ontarien de la santé mentale et du traitement des dépendances, la plupart des conseils qu'il renferme peuvent être appliqués plus largement. En outre, son contenu se fonde sur le vécu des auteur·es du guide, ainsi que sur leur propre analyse de la documentation qui fournit des conseils sur le langage à privilégier pour des milieux respectueux des personnes transgenres et une formation connexe.

Les fournisseurs de services de santé mentale et de traitement des dépendances trouveront les recommandations du présent guide faciles à appliquer. Toutefois, les responsables d'organismes du secteur doivent également prendre en compte les politiques et pratiques de leur organisme en matière de langage dans le contexte de la prestation de services, ce qui dépasse le champ d'application du présent guide. Pour obtenir davantage de conseils sur cet important sujet, consultez (en anglais) les

pratiques exemplaires à l'intention du secteur de la santé : [LGBTQ2S Inclusion Playbook: A Series of Best Practices for Healthcare Environments](#).<sup>2</sup>

## Terminologie : éléments de base

L'acronyme **2E/LGBTQIA+** signifie « personnes bispirituelles (parfois « personnes aux **deux esprits** »), lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées, asexuelles et autres ». Le « + » tient lieu des autres identités qui ne sont pas incluses dans l'acronyme, mais qui font partie de cette communauté au sens large. Le « 2E » vient en premier, suivi d'une barre oblique, pour reconnaître avant tout les personnes bispirituelles, dont la présence sur l'Île de la Tortue (l'Amérique du Nord) est antérieure à la fondation des communautés 2E/LGBTQIA+. Chez les personnes bispirituelles, les façons de concevoir le genre et la sexualité sont culturellement distinctes de celles des régimes coloniaux qui les ont suivies. Bien qu'on utilise l'acronyme 2E/LGBTQIA+ pour souligner les intérêts communs à l'ensemble des personnes qu'il désigne, il est important de se rappeler qu'il existe une très grande diversité d'expériences, d'identités et de perspectives au sein de cette communauté, et qu'un langage plus précis s'impose dans la mesure du possible (p. ex. s'il s'agit de l'expérience des soins de santé des personnes transgenres, dites « personnes transgenres », et non pas « personnes 2E/LGBTQIA+ »).

**Genre** : terme qui se réfère à l'ensemble des normes, comportements et rôles qu'associe une société au fait de s'identifier en tant qu'homme, femme ou autre.

**Sexe** : classement d'une personne en tant que « homme », « femme » ou « intersexe » selon des caractéristiques biologiques (organes reproducteurs, hormones, chromosomes et autres caractéristiques physiques).

**Genre assigné à la naissance** : sexe ou genre donné à la naissance d'une personne, décision généralement basée sur ses organes génitaux.

**Intersexe** : terme qui décrit une personne ayant un système reproducteur, des chromosomes ou des hormones qui ne permettent pas de la classer aisément selon le binaire homme/femme. Une personne sur 1 500 est née intersexuée. Généralement, à la naissance, les personnes intersexuées se voient assigner le sexe masculin ou féminin. Plus tard, elles peuvent s'identifier ou non en tant que personne transgenre.

**Trans** : terme générique qui englobe les façons variées et complexes dont les personnes s'identifient à un genre différent du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le terme « trans » fait référence au genre d'une personne, et non à son orientation sexuelle ni à ses comportements. Le mot « trans » est une forme abrégée de « transgenre »; cependant, certains membres de cette communauté utilisent « transgenre » pour décrire les personnes transgenres binaires (hommes trans et femmes trans), et « trans » comme terme générique pour englober la communauté élargie des personnes transgenres binaires et non binaires<sup>3</sup>. Les personnes transgenres peuvent ou non rechercher un soutien médical pour aligner leur corps sur leur identité de genre.

**Homme trans** : homme à qui l'on a attribué un sexe féminin à la naissance et qui, a souvent un nom typiquement masculin et une apparence masculine.

**Femme trans** : femme à qui l'on a attribué un sexe masculin à la naissance et qui, a souvent un nom typiquement féminin et une apparence féminine.

**Personne non binaire** : personne dont le genre se situe entre les deux sexes ou en dehors du binaire homme/femme et qui peut avoir une apparence soit masculine, soit féminine, soit androgyne. Bien que les personnes non binaires soient nombreuses à s'identifier comme personnes transgenres, elles ne le sont pas toutes pour autant.

**Mégenrage** : action d'attribuer à une personne un pronom ou un autre terme qui ne correspond pas au genre auquel elle s'identifie.

**Personnes diversifiées sur le plan du genre, personnes non conformes au genre** : termes plus englobants que « trans » et pouvant inclure des personnes dont l'autoidentification, l'apparence ou l'expression personnelle remettent en question les attentes de la société à l'endroit du sexe et du genre. Ce ne sont pas toutes les personnes non conformes au genre qui se décrivent comme « trans ».

**Personnes aux deux esprits** : terme contemporain utilisé par de nombreux peuples autochtones sur l'île de la Tortue (Amérique du Nord) englobant un éventail d'identités sexuelles, spirituelles ou de genre<sup>4,5</sup>.



**Cisgenre, cis (fam.)** : terme qui décrit les personnes dont l'identité de genre correspond à leur sexe biologique à la naissance<sup>3</sup>.

**Néopronoms** : pronoms personnels de genre neutre pouvant remplacer il/lui/le, elle/la, ils/elles, eux/elles et autres. Exemples à la troisième personne du singulier : iel, ille, ael, ul, ol et al (ces pronoms prennent tous un s au pluriel).

**Cissexisme** : supposition que tout le monde est cisgenre par défaut et que le fait d'être cisgenre est plus naturel et légitime que le fait d'être transgenre. Le cissexisme entraîne une discrimination systémique à l'encontre des personnes transgenres et affecte de manière disproportionnée les femmes trans et les personnes trans féminines<sup>6,7</sup>.

**Transphobie** : croyances ou attitudes négatives à l'égard des personnes transgenres ou peur d'elles ou aversion pour elles, qui servent à justifier la discrimination, le harcèlement ou la violence à l'encontre des personnes transgenres<sup>3</sup>.

**Intersectionnalité** : interconnexion et interdépendance de différents systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme et le classisme. La juriste et professeure Kimberlé Crenshaw a inventé ce terme pour décrire comment son expérience en tant que femme Noire ne peut être comprise comme l'addition de deux expériences distinctes, l'une relative à la race, l'autre au sexe<sup>8</sup>. Selon elle, nous devons plutôt nous concentrer sur les interactions entre les deux, et sur la manière dont le racisme et le sexisme s'aggravent l'un l'autre, conduisant à une plus grande oppression<sup>9</sup>.

**Identités croisées** : terme qui décrit la façon dont les différents aspects de l'identité d'une personne (sa culture, son identité de genre, son orientation sexuelle, sa classe sociale, etc.) se combinent pour façonner le sentiment d'identité d'une personne; elles ne peuvent donc pas être facilement séparées.

Pour un glossaire plus détaillé avec la terminologie liée aux personnes 2E/LGBTQQIA+, voir ici : [LGBTQI2SNBA+ Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle](#)

## Pourquoi les milieux de traitement de la maladie mentale et des dépendances doivent-ils promouvoir un langage inclusif, tels que les pronoms de genre neutre ?

Selon un sondage mené en 2023, plus de la moitié des Canadiens sont d'avis qu'on ne peut être qu'homme ou femme, six sur 10 se disent contre l'usage d'un langage inclusif, et six sur 10 pensent qu'on ne devrait préciser son pronom de choix dans sa signature de courriel ou dans son profil de réseaux sociaux<sup>10</sup>.

Pourtant, selon le même sondage, sept Canadiens sur 10 estiment que les personnes transgenres font l'objet d'une forte discrimination, et six sur 10 pensent qu'une acceptation croissante des personnes transgenres est un signe de progrès social<sup>10</sup>. Cette discrimination à l'endroit des personnes transgenres, bien qu'elle soit reconnue par les répondants au sondage, est directement liée à leur hésitation à modifier leur langage.

Les recherches menées au cours des 20 dernières années ont montré que les personnes transgenres et non binaires – les jeunes en particulier – courent un risque élevé de présenter des symptômes ou des troubles liés à la santé mentale, tels qu'une dépression, un usage abusif de substances psychotropes et des pensées suicidaires. Toutefois, lorsque les jeunes transgenres sont soutenus par leur famille, leurs amis et les prestataires de soins de santé, ce risque accru disparaît<sup>11</sup>.

Ce n'est pas le fait d'être transgenre qui augmente le risque pour la santé mentale et le bien-être d'une personne, mais bien le [cissexisme](#) et la [transphobie](#). Les pronoms jouent un rôle important dans la manière dont une personne s'identifie. Lorsque les gens utilisent le mauvais pronom, même si ce n'est pas intentionnel, la personne transgenre peut ressentir de l'anxiété, une baisse de l'estime de soi et de l'embarras<sup>12</sup>. Le mégenrage peut même mettre une personne

transgenre en danger physique en révélant son identité transgenre, car les personnes transgenres sont exposées à la violence transphobe et leur sécurité peut dépendre du fait qu'elles ne révèlent pas leur identité transgenre<sup>13</sup>. Selon le Code des droits de la personne de l'Ontario, le [mégenrage](#) (le non-respect du choix d'une personne transgenre en matière de nom et de pronom) peut également, lorsqu'il est répété, être une forme de harcèlement<sup>14</sup>.

Une façon simple de soutenir les personnes transgenres est d'utiliser le nom et les pronoms qu'elles préfèrent. Mais changer le langage que nous utilisons n'est qu'une première étape essentielle pour rendre nos espaces plus inclusifs pour nos collègues et clients transgenres. Pour que les efforts individuels contribuent à créer un milieu de travail respectueux des personnes transgenres, ils doivent être soutenus par des changements dans les pratiques et les politiques au niveau institutionnel et systémique.

## Intersectionnalité

Pour certaines personnes, le fait d'avoir des identités et des expériences croisées (handicap, race, autochtonité, âge, taille corporelle, culture, religion, langue, classe sociale, etc.) peut entraîner une combinaison unique de types de discrimination à leur endroit. Pour d'autres, leurs identités et expériences croisées peuvent, au contraire, leur procurer certains privilèges<sup>15,16</sup>. En outre, un mélange d'identités et d'expériences peut exercer une influence sur le langage et l'apparence d'une personne. Les vêtements, le maquillage, la coupe de cheveux, l'épilation et d'autres aspects de la présentation ou de l'expression du genre peuvent être coûteux et sont souvent fondés sur des conceptions eurocentriques et bourgeoises du genre. Ce qui est considéré comme « normal » pour les hommes ou les femmes dans un contexte culturel peut ne pas l'être dans un autre, et la manière dont une personne choisit de s'exprimer est influencée non seulement par son identité de genre, mais aussi par son contexte culturel, la disponibilité des ressources et d'autres facteurs. La façon dont une personne s'exprime ne reflète donc pas toujours ou uniquement son identité de genre.

Diverses cultures dans le monde reconnaissent plus de deux genres. Par exemple, avant l'arrivée des colonisateurs européens sur l'île de la Tortue (Amérique du Nord), de nombreuses cultures indigènes reconnaissaient trois genres ou plus. Les fa'afafines et les fa'afatamas de Samoa, les hijras d'Asie du Sud et les kathoey de Thaïlande sont des exemples de troisième genre<sup>15</sup>.

Bien que les diverses identités de genre dans les cultures du monde entier présentent certaines similitudes avec les identités trans et non binaires occidentales, elles ne sont pas identiques et chacune a une signification spécifique dans son contexte culturel. Par conséquent, si vous travaillez avec une personne qui s'identifie en utilisant un terme genré issu d'une culture qui ne vous est pas familière, il est préférable d'essayer d'en apprendre la signification et d'éviter de faire des suppositions.

Pour de plus amples renseignements sur les expériences croisées de racisme et de cissexisme, consultez le guide [Intersectionnalité invisible: Soutenir les étudiants-es 2SLGBTQ+ sur le campus](#).

## À propos de l'utilisation des pronoms

En français, les femmes [cisgenres](#) et transgenres préfèrent généralement les pronoms elle/la, tandis que les hommes cisgenres et transgenres préfèrent les pronoms il/lui.

Actuellement, iel/iels sont les pronoms de genre neutre les plus courants et les plus utilisés par les personnes non binaires. Parmi d'autres pronoms non binaires, citons ael, ul, ol et al.

Certaines personnes transgenres et non binaires privilégient de multiples pronoms, par exemple, elle ou iel, ellui/elleux/euxes, et même les pronoms totalisants tout/toute/toutes/tous/touz, ce qui signifie que ces personnes acceptent tous les pronoms.<sup>17,18</sup> Un petit nombre de personnes transgenres utilisent, dans certaines phrases, leur propre nom au lieu d'un pronom (« Suzanne pense que Suzanne a réussi ») ou encore, un pronom issu d'une autre langue, comme han/hans, pronom à la troisième personne de genre neutre en finnois<sup>19</sup>.

Certaines personnes résistent à l'idée d'utiliser des pronoms de genre neutre. Une telle résistance n'est souvent pas le fruit d'une intention malveillante, mais bien d'une peur de commettre une erreur ou d'un malaise face à l'évolution de la langue.

Il est conseillé d'utiliser « pronoms » plutôt que l'expression « pronoms préférés », laquelle donne l'impression que l'usage des pronoms qu'a choisis la personne est facultatif plutôt qu'exigé. Exception : lorsqu'une personne utilise de multiples pronoms (p. ex. il/iels, ellui/elleux/euxes, tout/toutes/touz), elle peut toutefois en préférer un ou plusieurs. Dans un tel cas, il s'agit bien de pronoms préférés.

Le tableau 1, ci-dessous, énumère quelques exemples de **néopronoms** courants. Leur nombre au complet dépasse la portée du présent rapport, et de nouveaux pronoms voient le jour régulièrement. Pour de plus amples renseignements sur l'usage des néopronoms les plus courants, consultez le [Guide d'usage des pronoms d'Égale Canada](#).

## Usage recommandé de pronoms en français

En français, les néopronoms iel (fusion du pronom masculin singulier il et du pronom féminin singulier elle) et iels (fusion du pronom masculin pluriel ils et du pronom féminin pluriel elles), sont désormais reconnus comme pronoms de genre neutre<sup>22</sup>.

Le français est une langue grammaticalement genrée, ce qui renforce le binaire masculin-féminin et complique les efforts visant à utiliser un langage de genre neutre. Toutefois, il existe des ressources, des guides et des pratiques émergentes pour favoriser un langage respectueux envers les personnes transgenres et non binaires dans les milieux francophones. Parmi les stratégies possibles : usage d'adjectifs de genre neutre, alternance entre épellations féminines et masculines ou combinaison des deux, et remaniement des phrases de manière à éviter les épellations genrées. Comme en anglais, la meilleure approche est tout simplement de demander à la personne les pronoms qu'elle utilise.

### LES PRONOMS NEUTRES EN FRANÇAIS

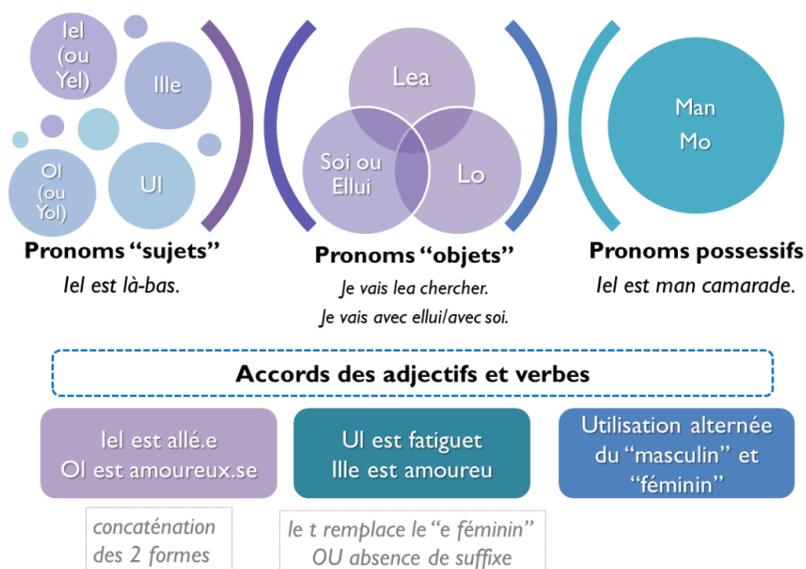


Tableau 1 : Les pronoms neutres en français.

Source de l'image : [Le langage neutre en français : pronoms et accords à l'écrit et à l'oral](#)

Les ressources suivantes peuvent servir de guide pour l'usage d'un langage et de pronoms inclusifs en français :

- [Guide vers un français inclusif par rapport au genre en français, Collège universitaire Glendon](#)
- [Guide de grammaire neutre et inclusive, Divergenres](#)
- [Grammaire de genre neutre et langage inclusif, Egale Canada](#)
- [French Style Guide \(pour utilisateur·trice anglophones\), Egale Canada](#)

## Conseils généraux sur les pronoms

Certaines femmes transgenres se sentent parfois davantage en sécurité lorsqu'elles s'habillent « en homme », par exemple dans les transports en commun. L'imposition d'uniformes, de codes vestimentaires ou d'idées reçues sur une tenue professionnelle peut également avoir pour effet d'obliger les gens à s'habiller d'une manière qui ne

correspond pas à leur genre. Certaines personnes transgenres ou non conformes au genre travaillent à l'élimination du genre dans les vêtements et remettent en question l'idée selon laquelle chaque genre doit avoir son « look ». C'est pourquoi il ne faut jamais présumer de l'identité de genre d'une personne en fonction de son apparence, ni du pronom à utiliser avec elle. La seule façon de le savoir est de le lui demander.

Les personnes transgenres se voient souvent poser des questions indiscrettes ou intrusives sur leur corps<sup>4</sup>. S'il est important de demander à une personne transgenre par quels pronoms la désigner, évitez de lui poser des questions personnelles que vous ne seriez pas à l'aise de poser à une personne cisgenre. Cela inclut les questions sur ses antécédents médicaux ou ses opérations chirurgicales, sauf si vous êtes un prestataire de soins de santé et que vous avez besoin de ces informations pour lui fournir les soins dont elle a besoin.

Le tableau 2 présente quelques scénarios en milieu de travail et des conseils sur un usage approprié des pronoms.

Tableau 2. Usage des pronoms en milieu de travail : scénarios et conseils

---

**La personne utilise de multiples pronoms (elle/iel, toutes/tous, etc.) :** demandez-lui comment elle veut qu'on la désigne. Observez la façon dont elle énumère ses pronoms : souvent, celui en tête de liste est celui qu'elle préfère. Exemple : « il/iel » signifie qu'elle préfère surtout il/le, mais qu'elle utilise parfois iel.

---

**Elle n'a aucune préférence :** si elle dit d'avoir aucune préférence, il peut être préférable d'utiliser un mélange de pronoms (« Sam a oublié son sac chez moi. Elle doit être inquiète. Iel y a laissé son téléphone. »).

---

**Elle utilise différents pronoms selon le contexte :** elle peut préférer les pronoms masculins lorsqu'elle porte des vêtements « masculins » ou qu'elle se présente en homme, et les pronoms féminins lorsqu'elle porte des vêtements « féminins » ou qu'elle se présente en femme. Ou encore, elle peut privilégier certains pronoms dans sa vie professionnelle, et d'autres dans sa vie personnelle. Vous ne le saurez qu'en lui demandant ses préférences<sup>23</sup>.

---

**Vous n'avez pas eu l'occasion de lui demander son pronom, ou si elle en utilise de multiples :** envisagez d'utiliser des pronoms de genre neutre ou, si vous avez déjà vu sa liste de pronoms par écrit, d'utiliser le premier de la liste, jusqu'à ce que vous en soyez sûr·e. Remarque : N'utilisez pas de pronoms de genre neutre comme approche passe-partout avec n'importe quelle personne transgenre ou non conforme au genre, au risque de commettre une forme de mégenrage, surtout si la personne vous a déjà précisé ses pronoms, p. ex. elle/la ou il/le.

---

**Vous la connaissiez avant sa transition ou avant qu'elle ne se déclare :** appelez-la par son nom actuel et ses pronoms, même en parlant du passé. Ne dévoilez jamais à autrui que la personne est transgenre sans sa permission.

---

## Normalisation des pronoms inclusifs

Lors d'activités de groupe, de réunions, d'événements, etc., présentez-vous en précisant vos pronoms (« Bonjour, je m'appelle Jeanne. Mes pronoms sont elle et la. »). Si vous vous réunissez régulièrement, il n'est pas nécessaire de le faire chaque fois, mais des mises à jour occasionnelles peuvent être utiles car les noms et les pronoms peuvent changer.

Si le fait de préciser ses pronoms lorsqu'on se présente est une pratique exemplaire, il ne faut pas la rendre obligatoire. Si la personne ne précise pas ses pronoms, passez à autre chose. Il est possible qu'elle ait simplement oublié, mais il est également possible qu'elle ne soit pas à l'aise de le dire (par exemple, si elle s'interroge sur son genre).

Lorsque vous parlez de personnes qui ne sont pas transgenres, utilisez le terme cisgenre. Par exemple, dites « je suis un homme cis » au lieu de « je suis un homme », ou écrivez « femmes cis et trans » au lieu de « femmes, y compris les femmes trans ». Le fait de ne pas inclure le mot cis lorsqu'il s'agit de femmes ou d'hommes cisgenres peut donner l'impression qu'il est « normal » d'être cisgenre et que les personnes transgenres sont une sous-catégorie.

Lorsque vous vous adressez à un groupe, utilisez une formule de salutation neutre. Par exemple, au lieu d'utiliser des termes tels que « mesdames », « messieurs » ou « les gars », essayez d'utiliser des formules comme « chères collègues », « bonjour, tout le monde ! », « chers invités ».

Si possible, mettez vos pronoms sur votre badge, dans votre signature de courriel et dans vos cartes de visite, ainsi qu'à côté de votre nom sur les plateformes virtuelles. Les organisations devraient permettre à leur personnel de porter un badge pronominal<sup>6,24</sup>.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les ressources suivantes:

- [Guide sur l'inclusion des personnes trans et non binaires](#), la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada
- [Comment rendre son vocabulaire plus inclusif au travail? Pour un meilleur usage de la langue française et une reconnaissance de la diversité des identités et des expressions de genre en milieu de travail](#), Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec

## Apprentissage continu

Si vous avez du mal à vous habituer aux pronoms neutres, essayez de vous exercer avec une amie ou une collègue.

La langue évolue et change avec le temps. Des termes et des pronoms qui ne sont pas dans le présent guide pourraient devenir courants. Vous n'avez pas besoin de tous les mémoriser. Demandez plutôt aux gens quels pronoms ils utilisent, imitez leur langage et essayez de trouver des moyens de rester à jour sur le sujet.

La Collection de ressources du programme Santé arc en ciel Ontario (SAO) est un outil utile pour se tenir au courant ou obtenir des informations détaillées sur les domaines liés aux soins de santé adaptés aux personnes [2E/LGBTQIA+](#).

## Documentation

Utilisez un langage non genré dans tous vos documents écrits, tels que les documents de formation et d'orientation, les présentations, les documents de politique, les descriptions de poste et les rapports. Dans la mesure du possible, veillez à ce que les documents écrits évitent de mentionner les anciens noms de personnes transgenres et à ce que les formulaires et les questionnaires ne les obligent pas à choisir entre des options binaires.

Le changement de nom et de marqueur de genre sur les documents d'identité officiels est un processus compliqué qui peut prendre beaucoup de temps et d'argent. Si vous devez utiliser le nom légal d'une personne (par exemple, dans le cadre d'une correspondance avec les ressources humaines au sujet d'un membre du personnel), veillez à ce que son nom de choix soit le plus visible des deux et que son nom légal ne soit pas visible pour les personnes qui n'ont pas besoin de cette information<sup>25,26,27</sup>.

## Le langage inclusif dans les espaces physiques

Le Code des droits de la personne de l'Ontario stipule que les personnes transgenres ont le droit d'utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à leur identité de genre<sup>14,28</sup>. Dans la mesure du possible, supprimez le langage genré sur les panneaux de porte des toilettes. Plutôt que d'afficher « Hommes » ou « Femmes », ces panneaux peuvent illustrer l'intérieur des toilettes (cabines seules ; cabines et urinoirs) (Figure 1). En outre, il peut être utile de désigner une salle pourvue uniquement d'une cabine comme « toilette mixte », bien que cela puisse aussi limiter l'espace pour les personnes en situation de handicap et les familles avec des nourrissons et des enfants.

Pour les espaces qui restent genrés, il peut être utile d'ajouter une signalétique sur la porte indiquant un espace inclusif. Un panneau indiquant que toute personne peut utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à son identité

de genre aide les personnes transgenres à se sentir plus en sécurité et rappelle également aux personnes cis qu'elles doivent partager l'espace (Figure 2).

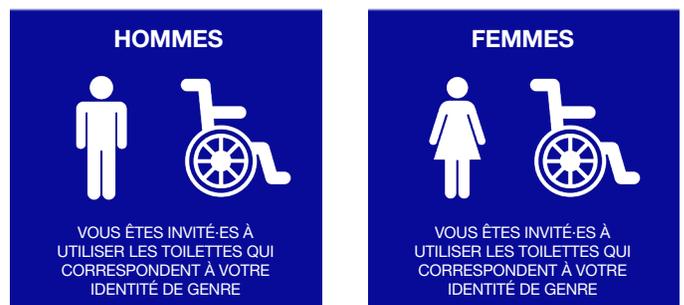
Si possible, indiquez l'emplacement des toilettes non genrées les plus proches<sup>28,29</sup>.

Outre la modification de la signalétique des toilettes, les organisations doivent élaborer des politiques, des procédures et des messages organisationnels conformes au Code des droits de la personne de l'Ontario.<sup>14</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez [Prévention de la discrimination et intervention](#) (Commission ontarienne des droits de la personne) et [Mettre en pratique l'inclusion des personnes trans pendant et après la pandémie de COVID-19](#) (pour accéder à la version en français, cliquez sur « FR » en haut à droite).

Figure 1. Signalétique non genrée pour toilettes : suggestions



Figure 2. Signalétique non genrée pour toilettes : suggestions



## Que faire si vous commettez une erreur?

Les erreurs se produisent! Si vous vous surprenez à employer le mauvais pronom en parlant de quelqu'un, il suffit de vous excuser rapidement et sincèrement avant de continuer (par exemple, « Comme il disait - je suis désolé·e! - comme iel disait... »). Ne vous attardez pas sur la question et n'essayez pas d'expliquer votre erreur<sup>30</sup>.

Si vous commettez une erreur lors d'une réunion en ligne, envoyez un bref message privé à la personne concernée et veillez à utiliser les bons pronoms pour le reste de la réunion. Par exemple : « Bonjour, [nom]. Je suis désolé d'avoir utilisé le mauvais pronom. Je comprends l'importance des pronoms et je vais m'améliorer ». Si vous ne vous corrigez pas sur le moment, envoyez-lui une brève excuse après la réunion.

Si quelqu'un vous corrige, dites « merci ». Cela signifie probablement que la personne se sent à l'aise pour vous en parler, ce qui vous permet de continuer à avoir une relation positive.

Si vous avez du mal à vous souvenir des pronoms d'une personne, vous pouvez vous entraîner avec un·e ami·e, un membre de votre famille ou même votre animal de compagnie. Il peut être utile d'essayer chaque jour quelques phrases sur cette personne en utilisant ses pronoms.

Pour soutenir davantage votre apprentissage, vous pouvez regarder des vidéos mettant en vedette des personnes trans et porter attention à la façon dont elles parlent d'elles-mêmes ainsi qu'aux pronoms qu'elles utilisent.

Voici quelques exemples :

Cette capsule vidéo présente une personne non binaire qui partage ce que signifie être non binaire, ses pronoms (ol et lo) et certaines mesures qui peuvent être prises pour créer des lieux de travail plus inclusifs :

[Mieux comprendre le genre non-binaire](#)

Cette capsule vidéo présente un groupe de personnes non binaires qui partage leurs identités et leur sagesse:

[Nous sommes gender fluid](#)

Le Tableau 3 énumère les mesures à prendre si vous vous surprenez à utiliser le mauvais pronom lors d'une interaction avec une personne transgenre ou non binaire.



Tableau 3. Que faire si vous commettez une erreur?

<b>Soyez calme</b>	Les erreurs se produisent! Essayez de ne pas être gênée ou sur la défensive.
<b>Remerciez la personne</b>	Remerciez-la de vous avoir a corrigée.
<b>Demandez-lui pardon</b>	Dites-lui « Désolée! » ne vous attardez pas sur votre erreur.
<b>Engagez-vous à faire mieux</b>	Dites-le-lui avec conviction.

## Comment soutenir les personnes transgenres

Le fait de devoir corriger les pronoms qu'utilisent les gens peut être épuisant sur le plan émotionnel et donne souvent à la personne mégenrée

l'impression d'être mesquine ou trop sensible. C'est pourquoi la plupart des personnes transgenres apprécient que quelqu'un d'autre corrige la personne qui s'est trompée de pronom.

Si possible, demandez à l'avance à la personne transgenre ce qu'elle souhaite que vous fassiez si quelqu'un d'autre utilise le mauvais pronom. Certaines personnes ne veulent pas faire toute une histoire des erreurs d'autrui, en particulier lors de rencontres ponctuelles. Mais en milieu de travail, il est important de s'assurer que les collègues savent quel est le pronom correct à utiliser.

La manière de résoudre les problèmes de mégenrage dépend également du type d'erreur commise. Le principe clé est le suivant : si la personne victime de mégenrage est ouvertement transgenre, corrigez l'autre personne et passez à autre chose. Le tableau 4 présente quelques scénarios courants d'erreurs de genre et les solutions possibles.

Tableau 4. Mégenrage en milieu de travail : scénarios et solutions possibles

Scénario	Solutions possibles
Lors d'une réunion, quelqu'un s'adresse au groupe ainsi : « Bonjour, mesdames! ».	Répondez avec « Bonjour, tout le monde! » (ou une variante neutre). Si vous vous sentez en sécurité, vous pouvez ajouter : « Certaines personnes ici n'utilisent pas le terme "mesdames" ». Autre approche : après la réunion, offrir une rétroaction à la personne qui s'est adressée au groupe.
Lors d'une réunion virtuelle, quelqu'un s'adresse à l'un des participants en utilisant le mauvais pronom.	Demandez à la personne victime de mégenrage (par message privé) si elle voudrait que vous corrigiez ce genre d'erreur lors des réunions virtuelles. Vous pouvez lui dire : « Bonjour, je suis navré·e à propos de l'erreur de tout à l'heure. Comment puis-je vous soutenir? Voudriez-vous que j'envoie un message bref à [nom de la personne qui a commis l'erreur] pour lui rappeler de vos pronoms? Si oui, voudriez-vous que je le fasse de nouveau si jamais l'erreur se reproduit? » Envoyez un message à la personne qui a utilisé le mauvais pronom. Par exemple, « Je vous rappelle vite que les pronoms de [nom] sont elle/la. »
Lors d'une réunion en personne, quelqu'un s'adresse à l'un des participants en utilisant le mauvais pronom.	Corrigez la personne brièvement en lui précisant les pronoms corrects. Si elle ne comprend pas, un commentaire plus direct peut s'avérer nécessaire (p. ex. « Suzanne utilise le pronom iel. »). Si le problème persiste, parlez-en à la personne atteinte et demandez-lui si elle veut que vous vous attaquiez au problème, et si oui, comment. Par exemple, vous pourriez vous adresser de sa part à une gestionnaire.

Tableau 4 (Suite de la page précédente). Mégenrage en milieu de travail : scénarios et solutions possibles

Scénario	Solutions possibles
Vous utilisez le mauvais pronom, et la personne à qui vous vous adressez vous corrige.	Remerciez la personne qui vous a corrigé·e. Après la réunion, abordez-la ou envoyez-lui un message pour lui présenter vos excuses. Ne rendez pas la situation gênante en vous excusant exagérément ou en attirant l'attention plus que nécessaire. Il suffit de s'excuser rapidement, par exemple : « Bonjour, je suis désolé·e de m'être trompé·e tout à l'heure, et je m'efforcerai de faire mieux la prochaine fois. »
Vous remarquez que les gens autour de vous utilisent le mauvais pronom en désignant un·e collègue ou un·e client·e qui n'est pas là.	Si cela vous semble involontaire, rappelez-leur le bon pronom à utiliser. Sinon, parlez-en à votre gestionnaire.

Source : [Out & Equal, Best Practices for Non-Binary Inclusion in the Workplace](https://outand-equal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf). Novembre 2018. [outand-equal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf](https://outand-equal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf)

## Remerciements

Les auteur·es veulent remercier Rossana Coriandoli, Bidjinie Coriolan, Tony Ivanoff, Alexandra Lamoureux, Norman Liu, David Phillips, Aliou Sene, et Kristine Weglarz pour leur inestimable contribution à l'élaboration de ce guide.

## Références

1. Statistics Canada. Canada is the first country to provide census data on transgender and non-binary people. The Daily. Catalogue no. 11-001-X. Publié le 27 avril, 2022. Consulté le 22 avril, 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.htm>
2. Liss K. LGBTQ2S Inclusion Playbook. The 519. Publié le 9 février 2020. Consulté le 22 avril, 2024. <https://www.the519.org/resources/inclusion-playbook/>
3. Rainbow Health Ontario. Glossary. <https://www.rainbowhealthontario.ca/news-publications/glossary/>
4. Pruden, H. Meet the Methods Series: "What and who is Two-Spirit?". Canadian Institutes for Health Research. Dernière mise à jour le 29 octobre, 2020. Consulté le 22 avril, 2024. <https://cihr-irsc.gc.ca/e/52214.html>
5. 2-Spirited People of the 1st Nations. History. <https://2spirits.org/history/>
6. The 519. (2024). The 519 Media Reference Guide: Your guide to fair and inclusive reporting with 2-spirit, trans and gender-diverse communities. <https://the519mediaguide.org/>
7. Serano J. Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity. Seal Press; 2007.
8. Crenshaw K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum. 1989;(1):31.
9. Coaston J. The intersectionality wars. Vox. Publié le 20 mai 2019. Consulté le 1 juin 2024. <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>
10. Angus Reid Institute. (2023). Canada and the Culture Wars: On gender, more than half say a person is male or female, but one-third say that's "too limiting." Angus Reid Institute. Publié le 19 septembre, 2023. Consulté le 22 avril, 2024. <https://angusreid.org/canada-culture-wars-gender-and-trans-issues/>
11. Gillis L, Popowich D, Hyman I, Skelton J, Barrass S. Trans and non-binary children and youth in Ontario: A roadmap for improving services and supports. Rainbow Health Ontario, Sherbourne Health. Publié le 9 octobre 2019. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.rainbowhealthontario.ca/resource-library/trans-and-non-binary-children-and-youth-a-roadmap-for-improving-services-in-ontario/>
12. Lowik A. Trans-Inclusive Abortion Services: A Manual for Operationalizing Trans-Inclusive Policies and Practices in an Abortion Setting, Ontario. FQPN and SHORE Centre. 2018. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.ajlowik.com/publications#/transinclusive-abortion>
13. Government of Canada SC. Experiences of violent victimization and unwanted sexual behaviours among gay, lesbian, bisexual and other sexual minority people, and the transgender population, in Canada, 2018. Publié le 9 septembre, 2020. Consulté le 21 mai 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-eng.htm>
14. Ontario Human Rights Commission. Policy on preventing discrimination because of gender identity and gender expression. Publié le 31 janvier 2014. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-discrimination-because-gender-identity-and-gender-expression/13-preventing-and-responding-discrimination>
15. Beatrice L. The sex binary is not a 'Western construct,' gender identity is. Feminist Current. Le 3 décembre, 2020. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.feministcurrent.com/2020/12/06/the-sex-binary-is-not-a-western-construct-gender-identity-is/>
16. Rainbow Health Ontario. Health in Focus: Racialized 2SLGBTQ Health. Rainbow Health Ontario. Mars 2022. <https://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/2022/03/Health-in-Focus-Racialized-2SLGBTQ-Health-1.pdf>
17. Glassman-Hughes E. What to Know About Neopronouns, a Different Style of Gender-Neutral Pronouns. Cosmopolitan. Publié le 2 septembre 2022. Consulté le 22 avril, 2024. <https://www.cosmopolitan.com/sexopedia/a41057817/neopronouns-they-them/>
18. Human Rights Campaign. Understanding Neopronouns. Human Rights Campaign. Révisé le 18 mai, 2022. Consulté le 22 avril, 2024. <https://www.hrc.org/resources/understanding-neopronouns>
19. The Finland Promotion Board. What is hän? Hän. Publié le 2 mai, 2019. Consulté le 1 juin 2024. <https://finland.fi/han/article/>
20. Baron D. A brief history of singular 'they.' Oxford English Dictionary. Consulté le 18 janvier, 2024. <https://www.oed.com/discover/a-brief-history-of-singular-they?tl=true>
21. Purdue OWL. Gendered pronouns & singular "they". Purdue University. [https://owl.purdue.edu/owl/general\\_writing/grammar/pronouns/gendered\\_pronouns\\_and\\_singular\\_they.html](https://owl.purdue.edu/owl/general_writing/grammar/pronouns/gendered_pronouns_and_singular_they.html)
22. Egale. Grammaire de genre neutre et langage inclusif. Egale. Le 18 janvier, 2024. <https://egale.ca/awareness/grammaire-%de-genre-neutre-et-langage-inclusif/>
23. Sanders W. How to affirm the people in your life who use multiple sets of pronouns. Them. Publié le 5 mars, 2021. Consulté le 22 avril, 2024. <https://www.them.us/story/multiple-sets-of-pronouns>
24. Out & Equal. What's your pronoun? Strategies for inclusion in the workplace. Publié en mai, 2020. Consulté le 22 avril 2024. <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/05/Pronouns-Guide.pdf>
25. Lowik A. Trans-Inclusive Abortion Services: A Manual for Operationalizing Trans-Inclusive Policies and Practices in an Abortion Setting, Ontario. FQPN and SHORE Centre. 2018. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.ajlowik.com/publications#/transinclusive-abortion>
26. Out & Equal. Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Publié en novembre, 2018. Consulté le 22 avril 2024. <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>
27. United Nations. Guidelines for gender-inclusive language in English. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
28. Rainbow Alliance Inclusion Network Best Practices Subcommittee. Inclusive Bathroom Signage Recommendations. RAIN: Washington State Employees' LGBTQ+ Business Resource Group. Juillet 2019. [https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/Diversity/DEIMEDIA/Inclusive-Bathroom-Signage-Recommendations\\_RAIN.pdf](https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/Diversity/DEIMEDIA/Inclusive-Bathroom-Signage-Recommendations_RAIN.pdf)
29. Trans Hub. Bathrooms. TransHub. Consulté le 19 janvier, 2024. <https://www.transhub.org.au/allies/bathrooms>
30. How to Practice 2SLGBTQI Allyship. Egale. Consulté le 1 juin 2024. <https://egale.ca/awareness/tips-on-how-to-practice-lgbtqi2s-allyship/>
31. Minus18. Pronouns. Consulté le 22 avril 2024. <https://www.minus18.org.au/pronouns/>