

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LUTTES DES PERSONNES NON-BINAIRES POUR LA RECONNAISSANCE DANS LES  
INTERACTIONS : UNE ÉTUDE DES STRATÉGIES DÉPLOYÉES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

BENJAMIN RODIER

MARS 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Un grand merci à toutes les participantEs, Albâtre, Alezan, Céladon, Sinople, Vert, Ardoise, Aubergine, Cian, Grège, Nacarat, Prune, Tangerine, Acajou, Châtaigne, Jaune, Orpiment, Safran, pour votre contribution et votre confiance. Nos échanges en groupe étaient revigorants, motivants et touchants, tout ce dont nous avons besoin pour décompresser. Du fond de mon cœur, je vous remercie.

J'aimerais aussi remercier une personne sans qui cette recherche n'aurait pas eu les mêmes formes. À mon incroyable directrice Janik Bastien-Charlebois, vous avez su me soutenir, me stimuler, me guider malgré mon éparpillement et mes fautes de français. Votre bienveillance, vos bons conseils et votre patience m'ont permis de relever ce défi qu'est la maîtrise avec confiance. Je vous serai toujours reconnaissantE pour tout ça et tout ce que vous m'avez appris durant ces quelques années déjà. J'espère sincèrement que nos chemins se recroiseront.

Merci à mon mari, Anthony, qui a su me faire rire pendant mes moments de stress et d'anxiété. Merci, Anthony, de m'avoir soutenuE émotionnellement et matériellement durant toutes ces années d'étude. L'avenir est incertain, mais je sais qu'à tes côtés tout ira bien.

Bien sûr ! Je ne peux pas oublier ces fabuleuses personnes qui m'ont luE, prodigué des conseils et enrichi ma pensée. Un gros merci à Liliane et Marie Anne. Un spécial merci à toi, Marie Anne, pour cette formidable traduction du résumé en anglais qui je pense sera très utile.

## DÉDICACE

*À toutes les personnes non-binaires,  
dans la mesure du possible,  
continuez de résister,  
d'être vous-mêmes  
et d'exister.*

*Nous sommes là.  
Nous avons toujours été là.  
Et,  
malgré les coups,  
nous serons toujours là.*

# TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>ii</b>
<b>DÉDICACE</b> .....	<b>iii</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>vii</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	<b>xi</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>xii</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCTION LA NON-BINARITÉ À L'ÉPREUVE DE LA NON-(RE)CONNAISSANCE</b> .....	<b>1</b>
<b>CHAPITRE 1 CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL</b> .....	<b>11</b>
1.1 Conceptualisation du genre.....	12
1.2 L'éthique de la reconnaissance.....	14
1.3 Goffman et les interactions sociales .....	14
1.4 Garfinkel et le « Passing ».....	20
1.5 La vulnérabilisation.....	24
1.5.1 Vulnérabilisation et capacités d'agir .....	26
<b>CHAPITRE 2 DE LA « POSITIONNALITÉ » JUSQU'À L'ÉTHIQUE EN PASSANT PAR LA MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>29</b>
2.1 La positionnalité .....	29
2.2 La démarche qualitative et inductive.....	29
2.3 L'approche méthodologique.....	30
2.4 L'échantillon .....	32
2.5 L'outil de collecte de données.....	32
2.6 Grille d'entretien .....	34
2.7 Le recrutement.....	35
2.8 L'entrevue de groupe en ligne.....	36
2.9 L'éthique .....	37
2.10 Dynamique de groupe .....	39
2.11 Limite démographique : homogénéité des parcours.....	39
<b>CHAPITRE 3 L'ART DE MANŒVRER : ENTRE RECONNAISSANCE ET PRÉSERVATION</b> .....	<b>40</b>

3.1	Stratégies ordonnées par deux dynamiques : la bénéficiaire et la clarté .....	41
3.2	Les stratégies de reconnaissance qui bénéficient plus aux « communautés », de la plus subtile à la plus claire.....	43
3.2.1	Donner des conseils pour être plus inclusifVEs .....	43
3.2.2	Préparer le terrain – demander le prénom, les pronoms, les accords et le genre (PPA-genre) et donner de l’information sur les enjeux trans et non-binaires.....	44
3.3	Les stratégies de reconnaissance qui bénéficient plus à « soi-même », de la plus subtile à la plus claire.....	45
3.3.1	Aller dans de plus grandes villes .....	45
3.3.2	S’exprimer par les activités .....	45
3.3.3	Stratégies linguistiques : utiliser l’anglais, le français neutre, non-genré ou épïcène.....	46
3.3.4	Démarches parfois officielles : Modifier le prénom et utiliser un prénom qui semble neutre .....	47
3.3.5	Démarches officielles : avoir un « X », un « M » ou un « F » .....	49
3.3.6	Présenter un « soi » par le physique .....	51
3.3.7	Présenter ses PPA-Genre.....	59
3.3.8	Soumettre des explications .....	72
3.4	Se préserver .....	76
3.4.1	Éviter les difficultés : la fatigue et les blessures.....	81
<b>CHAPITRE 4 DISCUSSION.....</b>		<b>85</b>
4.1	Économie interactionnelle.....	86
4.2	Retour sur Goffman et quelques notions dramaturgiques .....	89
4.3	Retour sur Garfinkel et le « passing » .....	97
4.4	Retour sur le concept de vulnérabilisation .....	99
4.4.1	La vulnérabilisation et l’intersectionnalité .....	100
4.4.2	Travailler pour la reconnaissance dans un contexte de manque de sensibilisation et de connaissances sur les enjeux non-binaires.....	103
4.4.3	Les rapports de pouvoir pour la reconnaissance interactionnelle.....	106
4.4.4	La vulnérabilisation et la capacité d’agir.....	109
<b>CONCLUSION .....</b>		<b>113</b>
<b>APPENDICE A APPROBATION ÉTHIQUE .....</b>		<b>119</b>
<b>APPENDICE B DOCUMENTS DE SOLlicitation .....</b>		<b>120</b>
<b>APPENDICE C FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....</b>		<b>123</b>
<b>APPENDICE D QUESTIONS POUR L’ENTRETIEN.....</b>		<b>130</b>
<b>APPENDICE E PROFIL SOCIOdÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTeS .....</b>		<b>135</b>
<b>APPENDICE F QUELQUES RESSOURCES .....</b>		<b>140</b>
<b>APPENDICE G POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES NON-BINARITÉS .....</b>		<b>142</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>		<b>144</b>

\*Je tiens à préciser ma méthode d'écriture. (1) J'utilise couramment des néologismes qui peuvent être de mon cru ou non. Il peut y avoir des « chercheuses », « actrices », « iel », etc. (2) J'essaie aussi de pratiquer la règle de l'accord de proximité. Cette dernière consiste à accorder le genre avec le nom le plus près. Par exemple : « Le sac et la sacoche sont belles ». Par contre, je n'utilise pas cette règle lorsque j'écris sur des personnes. Dans ce cas, je me servirai de néologismes. Cela pourrait donner : « Papa et ma tante sont joliEs/belleaux ». (3) Je pratique souvent la méthode du E majuscule qui est **intégré** au mot pour rendre compte de la diversité de genre. (4) Lorsque je parlerai des participantEs, j'utiliserai leurs préférences pour les pronoms et les accords, puis il se peut que les pronoms bigenrés soient « alternés » tout comme les accords. Par exemple : « Prune est **petit, elle** aime les chaussures à plateforme, toutefois **il** a de trop grands pieds pour en porter ». Dans tous les cas, pour le moment, je laisserai un ouvrage de référence en bibliographie sur des méthodes d'écriture non-générées, épiciènes, neutres et autres, qui permettent d'accroître l'inclusivité de la diversité de genre.

## GLOSSAIRE

AFAB (« assigned female at birth ») : « Assigné·e femme à la naissance. C'est le cas notamment des femmes cis et des hommes trans » (Wiki Trans).

Agenre : « Se dit d'une personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre ou qui n'a pas d'identité de genre » (Wiki Trans).

AlliéE : « Personne qui défend la cause et les droits d'une communauté marginalisée à laquelle elle n'appartient pas et qui est reconnue comme telle par les membres de la communauté en question » (Wiki Trans).

AMAB (« assigned male at birth ») : « Assigné·e homme à la naissance. C'est le cas notamment des hommes cis et des femmes trans » (Wiki Trans).

Assignment à la naissance : « Sexe (et par conséquent genre) attribué par le corps médical à la naissance d'un individu d'après les caractéristiques génitales de celui-ci » (Wiki Trans).

Binder : « Vêtement compressif qui permet d'aplatir la poitrine. Il est utilisé dans le but de masculiniser son allure [ou "l'androgénéiser"] » (Wiki Trans).

Cisgenre : « Personne en adéquation avec le genre qui lui a été assigné à la naissance en fonction de ses organes génitaux. Une personne cis n'est pas trans » (Wiki Trans).

Cispassing : « Le *passing* désigne la somme des éléments sociaux permettant d'identifier une personne comme d'un genre ou l'autre (ou pas du tout pour les passings androgynes). Le *cispassing* désigne le fait qu'une personne trans "passe", c'est-à-dire qu'elle est identifiée comme une personne cis. *On dira alors qu'elle cispasse* » (Wiki Trans).

Coming out : « Généralement compris comme le moment du dévoilement de l'orientation sexuelle/romantique, ce terme peut aussi s'appliquer dans le contexte d'une révélation de l'identité de genre. Celui-ci peut se faire à un individu en particulier, à un groupe de personnes ou de façon publique » (Plesz, 2019, p.VI).

Dysphorie de genre : « Sensation d'inconfort, de détresse ou de rejet résultant de son assignation à la naissance. La dysphorie peut être liée au corps et / ou à des codes sociaux. Ce terme d'origine médicale est souvent utilisé, de façon abusive, comme critère à remplir absolument pour être légitimement trans. Or, une personne trans ne ressent pas nécessairement de la dysphorie. Cette dysphorie peut, en revanche, être déclenchée par des situations qui peuvent sembler anodines aux autres » (Wiki Trans).

Ensuite, Plesz donne une définition légèrement différente qui est aussi pertinente : « Terme décrivant un inconfort ou des sentiments négatifs envers le fait de ne pas être reconnu.e selon son



identité de genre ou de ne pas pouvoir vivre celle-ci librement au quotidien. Concrètement, la dysphorie de genre peut se manifester à travers un inconfort par rapport au corps physique ou encore lors d'une interaction sociale par le mégenrage [...] » (Plesz, 2019, p.VI).

Euphorie de genre : « Sensation de bien-être ou de confort résultant du fait d'être à l'aise ou reconnu·e dans son genre, que cela soit socialement ou corporellement. L'euphorie de genre peut être déclenchée chez les personnes trans par toutes sortes de situations [comme l'utilisation des bons pronoms, du bon prénom et des bons accords] » (Wiki Trans).

Expression de genre : « Ensemble de caractères visibles et tangibles (corps, vêtements, maquillage, parfum, attitude, voix...) présentés par une personne. L'expression de genre peut être différente de l'identité de genre, que cela soit recherché ou non. Elle ne suffit pas à déterminer le genre d'une personne » (Wiki Trans).

Féminité ou masculinité : « Dans une vision traditionnelle, la féminité et la masculinité représentent les normes et attentes décrivant, entre autres, des comportements, des mots et des apparences associés respectivement aux catégories de genre "femme" et "homme" » (Plesz, 2019, VII).

Femme trans : « Femme qui a été assignée garçon la naissance. On parle d'elle au féminin » (Wiki Trans).

FtM, Ft\*, FtX : « *Female-to-male* (femme vers homme) ou *female-to-\*/X* (femme vers indéterminé·e / X). Désigne les personnes AFAB entamant leur transition vers un autre genre. FtM peut être un synonyme d'homme trans ; Ft\* et FtX peuvent aussi désigner les personnes non binaires AFAB, ou plus généralement toute personne trans AFAB » (Wiki Trans).

Genderfluid : « Personne dont le genre peut fluctuer avec ou sans circonstances au préalable » (Wiki Trans).

Genre : « Identité sexuée psycho-sociale. Rôle social, par exemple masculin ou féminin, et identification à la classe d'individus qui jouent ce rôle. Le genre résulte de stéréotypes culturels qui définissent les comportements masculins et féminins. Le genre n'est pas nécessairement congruent au sexe : une personne mâle peut très bien s'identifier au rôle lié féminin et être ainsi de genre féminin. Les genres "homme" ou "femme" ne sont que des conventions culturelles très réductrices pour étiqueter un ensemble complexe de traits de personnalité. Chaque être humain a en lui, à la fois, des traits de personnalité jugés féminins et des traits jugés masculins. Il existe donc plus de deux genres dans l'humanité mais une multiplicité. En outre, le genre est auto-déclaratif : seule la personne concernée peut déclarer son identité de genre » (ANT–Association Nationale Transgenre).

Hétéronormativité : « Considérer le fait d'être hétéro comme "normal", allant de soi, comme la référence par défaut ; marginaliser tout ce qui s'écarte de cette norme » (Wiki Trans).

Homme trans : « Homme assigné fille à la naissance. On parle de lui au masculin » (Wiki Trans).

Identité de genre : « Ressenti interne du genre d'un individu, indépendamment de son genre assigné, du regard de la société, de son apparence et de son expression de genre » (Wiki Trans).

Iel : « Pronom de la troisième personne du singulier permettant de désigner les personnes, sans distinction de genre. Il sert notamment à désigner une personne ne s'inscrivant pas dans un genre défini, dont le genre n'est pas connu et peut être [à] ce titre utilisé par des personnes non binaires pour elles-mêmes » (Wiki Trans).

Intersexe/intersexuéE : « L'intersexuation humaine consiste à présenter une ou plusieurs caractéristiques biologiques sexuelles qui ne sont pas considérées comme "typiquement mâles" ou "typiquement femelles". Une personne présentant une intersexuation est intersexuée. Certaines personnes intersexuées se considèrent également comme intersexes, adjectif à connotation politique » (Wiki Trans).

LGBT/LGBTQ+ : « Abréviation de Lesbienne, Gay, Bisexuel.le, Trans, Queer. Le symbole "+" a une fonction d'inclusivité et représente tout autre terme auquel une personne faisant partie de cette communauté pourrait s'identifier, tel que Intersexe, Asexuel.le, Pansexuel.le ou étant en questionnement » (Plesz, 2019, VII).

Mastectomie : « Ablation chirurgicale des seins » (Wiki Trans).

Mégenrer : « Utiliser un pronom ou des accords qui ne sont pas ceux utilisés par la personne. Si le mégenrage d'une personne trans est volontaire, il s'agit d'un acte transphobe particulièrement blessant. S'il est accidentel mais répété parce que la personne ne souhaite pas réellement s'en préoccuper, on considère également cette négligence comme relevant de la transphobie » (Wiki Trans).

Morinom ou « deadname » : « Prénom assigné à la naissance. Connotation de fardeau » (Wiki Trans).

MTF/Mt\*/MtX : « *Male-to-female* (homme vers femme) ou *male-to-\*/X* (homme vers indéterminé·e / X). Désigne les personnes AMAB entamant leur transition vers un autre genre. MtF peut être un synonyme de femme trans ; Mt\* et MtX peuvent aussi désigner les personnes non binaires AMAB, ou plus généralement toute personne trans AMAB » (Wiki Trans).

Non-binaire : « Personne qui n'est ni exclusivement un homme, ni exclusivement une femme. Cela peut être une combinaison (simultanée ou alternée) de genres, une absence (agenre), ou un genre autre. Le vécu des personnes non binaires est incluse dans les vécus trans » (Wiki Trans). De plus, les personnes non-binaires ne s'autoidentifient pas nécessairement comme « trans ». En effet, certainEs se considèrent parfois comme « cis ». Il arrive aussi que certainEs ne se reconnaissent pas dans les deux termes « cis » et « trans » (Vincent, 2019).

De plus, il est à prendre en compte que le terme « non-binaire » est socialement situé et développé en « occident ». Nous ne pouvons pas y intégrer automatiquement des identités comme les hijra, bispirituelles, muxes et toutes autres communautés qui sont enracinées dans d'autres cultures spécifiques. L'important est de respecter leur autodétermination; certaines personnes vont se considérer dans la non-binarité, d'autres personnes vont s'identifier dans d'autres termes qui seront moins occidentaux et plus près de la complexité de leurs réalités. Outre cela, ces identités spécifiques peuvent aussi vivre toutes sortes de difficultés de reconnaissance. Dans certains cas, ces difficultés de reconnaissance sont liées à la colonisation. Je pense particulièrement aux personnes hijra en Inde qui ont vécu et vivent toujours des obstacles à la suite de la colonisation britannique (Baudh, 2008, Boisvert, 2018, Weeks, 2019, Bose, 2020).

Passing : « Terme anglais. Fait de “passer” ou d’être perçu·e, aux yeux des autres, en tant que membre d’un genre dans lequel on n’a pas été élevé depuis sa naissance; Pour les personnes trans, cela implique d’être perçues dans la bonne identité de genre, sans que leur transidentité soit identifiable; Le *passing* permet à certaines personnes trans d’atténuer le sentiment de dysphorie et donne accès à certains privilèges liés au statut d’être un homme cisgenre (pour les hommes trans) ou une femme cisgenre (pour les femmes trans); Il peut s’agir d’une stratégie de survie ou un besoin de vivre une vie un peu plus “normale” » (Wiki Trans).

Placard : « “Être au placard” désigne pour les gays et lesbiennes le fait de garder le silence quant à sa propre homosexualité et donc d’être présumé·e hétérosexuel·le. Cette présomption peut être rompue par le coming out (qui désigne littéralement la sortie du placard). Pour les trans’, être au placard désigne le fait d’être présumé·e cis’ » (Beaubatie, 2019, p.51)

PPA-genre : Acronyme désignant « prénom(s), pronom(s), accord(s) et genre ».

Trans : « Adjectif relatif à une personne qui ne se reconnaît pas dans le genre qu’on lui a assigné à la naissance » (Wiki Trans).

Ant-France offre aussi une définition légèrement différente qui est pertinente avec le mot « transgenre » qui est l’allongement du mot « trans » : « Est transgenre toute personne qui ne s’identifie pas complètement au rôle social culturellement assigné à son sexe, sans se croire pour autant atteinte d’un “trouble d’identité de genre” ou d’un syndrome, et qui se libère de toute croyance en des rôles sexués naturels et intangibles (cf. essentialisme). Il s’agit avant tout de vivre libéré de l’ordre symbolique et de ses sous-produits tel l’hétéro-patriarcat. Personne qui assume un genre, binaire ou pas, différent de celui qui lui a été assigné à la naissance au vu de ses organes génitaux. Ayant rompu avec la binarité sociétale liant sexe et genre, une personne transgenre vit son identité de genre en effectuant parfois, pour des raisons diverses (faciliter son insertion sociale, choisir sa sexualité, ...), des modifications corporelles » (ANT–Association Nationale Transgenre).

## LISTE DES FIGURES

FIGURE 3. 1 DISPOSITION DES STRATÉGIES DE RECONNAISSANCE AU CROISEMENT DE L'Æ BÉNÉFICIAIRE ET LE NIVEAU DE CLARTÉ .....	43
FIGURE 3. 2 ARBRE THÉMATIQUE PRÉSENTATION GÉNÉRALE .....	78
FIGURE 3. 3 AGRANDISSEMENT SUR LES STRATÉGIES DE PRÉSERVATION DE L'ARBRE THÉMATIQUE .....	79
FIGURE 3. 4 AGRANDISSEMENT SUR LES STRATÉGIES DE RECONNAISSANCE DE L'ARBRE THÉMATIQUE .....	80
FIGURE 4. 1 DISPOSITION DES STRATÉGIES DE RECONNAISSANCE AU CROISEMENT DE L'Æ BÉNÉFICIAIRE ET LE NIVEAU DE CLARTÉ .....	87

## LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 0.I.....	6
TABLEAU F.I PARTIE 1 : DISTRIBUTIONS SELON TOUTES LES VARIABLES RECUEILLIES .....	135
TABLEAU F.II PARTIE 2 : DISTRIBUTIONS SELON TOUTES LES VARIABLES RECUEILLIES .....	136
TABLEAU F.III DISTRIBUTION SELON L'ÂGE .....	137
TABLEAU F.IV DISTRIBUTION SELON PERSONNE À CHARGE : OUI VS NON .....	137
TABLEAU F.V DISTRIBUTION SELON LE NIVEAU D'ÉTUDE LE PLUS ÉLEVÉ EFFECTUÉ OU EN COURS .....	137
TABLEAU F.VI DISTRIBUTION SELON LE NIVEAU UNIVERSITAIRE LE PLUS ÉLEVÉ .....	138
TABLEAU F.VII DISTRIBUTION SELON LE LIEU DE DOMICILE .....	138
TABLEAU F.VIII DISTRIBUTION SELON LES PRONOMS DEMANDÉS AUX INTERLOCUTEURICES ....	138
TABLEAU F.IX DISTRIBUTION SELON LES ACCORDS DEMANDÉS AUX INTERLOCUTEURICES .....	139

## RÉSUMÉ

Malgré les avancées au Québec sur le plan de la reconnaissance juridique des identités non-binaires (par exemple le projet de loi 2, Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil), il y a des lacunes à combler sur celui des interactions quotidiennes. Convaincus de la destinée cishétérosexuelle de tout être humain, bon nombre de gens refusent toujours d'admettre l'existence de personnes non-binaires. Ils les soumettent au mégenrage, au mépris, au rejet ou à la violence physique. Dans d'autres cas, les modes de lecture du genre préparent peu à l'éventualité de la non-binarité d'unE interlocuteurice. C'est dans ce cadre que les personnes non-binaires développent des stratégies afin de se faire reconnaître pour qui iels sont dans leurs interactions avec les autres. La question de recherche que nous tenterons de répondre est : « Quelles stratégies de reconnaissance les personnes non-binaires favorisent-elles dans le cadre d'interactions ? ». À l'aide de cette question, nous tenterons (1) d'identifier l'éventail des stratégies utilisées par les personnes non-binaires et (2) documenter la complexité de ces stratégies. Nous avons opté pour un cadre théorique se composant de Goffman et plusieurs de ses notions dramaturgiques dans son livre « La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi » (1996 -1973-), puis de Garfinkel et de son texte « Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an “Intersexed” Person » (2020 -1967-). Afin de recueillir la diversité des stratégies des personnes non-binaires, nous avons privilégié l'approche qualitative de la théorisation ancrée. Ce format rend possible le partage de résultats d'expérimentations et des réflexions qui s'ensuivent. La collecte de données a été réalisée avec des entretiens de groupe, qui laisse place à la collectivisation des expériences. Les 3 entretiens contenaient 5 à 7 personnes non-binaires francophones.

Mots clés :

Non-binaire, non-binarité, reconnaissance, stratégies interactionnelles, interactions quotidiennes, binarité, Garfinkel, passing, Goffman, dramaturgique, vulnérabilisation, exister, résistance.

## ABSTRACT

Despite the progress made in Quebec in terms of legal recognition of non-binary identities ( for example: Bill 2, An Act respecting family law reform with regard to filiation and amending the Civil Code in relation to personality rights and civil status), there are still some remaining issues in terms of day-to-day interactions. Many people still refuse to acknowledge the existence of non-binary people because they firmly believe in the cis-heterosexual nature of every human being. They subject them to misgender, disdain, rejection or physical violence. In other cases, the ways in which gender is interpreted do little to prepare people for the possibility of non-binary people. It is within this framework that non-binary people develop strategies to be recognized for who they are in their interactions with others. The research question we will attempt to explore is: "What acknowledgment strategies do non-binary people favor in their interactions? Through that question, we will attempt to (1) identify the range of strategies used by non-binary people and (2) document the complexity of those strategies. We have decided on a theoretical framework consisting of Goffman and many of his dramaturgical notions in his book "La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi" (1966 -1973-), and Garfinkel and his text "Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an "Intersexed" Person" (2020 -1967-). To capture the diversity of strategies used by non-binary people, we have favored the qualitative approach of grounded theory. This format makes it possible to share experimental findings and subsequent reflections. Data collection was conducted with group interviews, which allows room for the collective experience to be shared. The 3 interviews included between 5 and 7 French-speaking non-binary people.

Keywords:

Non-binary, non-binarity, recognition, interactional strategies, everyday interactions, binarity, exploration, Garfinkel, passing, Goffman, dramaturgy, vulnerability, existing, resistance.

## INTRODUCTION

### LA NON-BINARITÉ À L'ÉPREUVE DE LA NON-(RE)CONNAISSANCE

*« assoiffé·e·s de gémissements pluriels  
nous traçons des monstres sur nos coudes*

*où commence la loi s'arrête notre sueur*

*impatient·e·s d'écrire et d'apparaître  
nous traversons l'histoire à tâtons »  
Fouolles suivi de *une vie vivable*, Si Poirier (2021)*

Genderfluid, bigenre, agenre, neutrois, pangendre, polygenre, maverique, neurogenre, xénogenre ou autres; ces multiples identités servent aux personnes non-binaires à mieux se comprendre dans leurs expériences quotidiennes avec les autres et soi-même. Toutes ces identités se retrouvent sous un terme « parapluie » qui est celui de la « non-binarité », c'est-à-dire des personnes dont l'identité de genre n'est pas exclusivement « femme » ou « homme ». Plusieurs personnes non-binaires vont même tout simplement dire que leur identité de genre est « non-binaire » sans avoir le besoin de s'exprimer davantage.

Selon le recensement de 2021 du gouvernement du Canada, il y aurait 100 815 personnes trans et non-binaires dont 16 225 au Québec. Sur le premier chiffre, il y a 41 355 personnes qui se sont déclarées non-binaires au Canada (Statistique Canada, 2022). Bien que ces nombres montrent l'existence de personnes qui ne sont pas exclusivement homme ou exclusivement femme, la société québécoise reste profondément « binaire » et cisnormative pour la reconnaissance de la diversité de genre (Pullen Sansfaçon, 2020).

Actuellement, au Québec, on retrouve tout de même des avancées politiques sur la reconnaissance des personnes trans et non-binaires comme le projet de loi 2 (Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil) et la possibilité d'avoir le marqueur « X » dans le passeport canadien. Toutefois, certaines institutions n'ajustent pas encore leurs procédures administratives pour reconnaître les personnes non-binaires. Par exemple, la RAMQ se disait incapable de fournir une pièce avec la



mention « X » plutôt que « M » ou « F » avec leur système informatique (Duval, 17 novembre 2023).

Il y a également des avancées sociales au Québec. En effet, plusieurs lieux, notamment scolaires, démontrent une sensibilité envers les personnes trans et non-binaires. Dernièrement, l'école d'Iberville a effectué des travaux pour créer des toilettes mixtes. De son côté, l'école de Richelieu a tenté de conscientiser son personnel, ses élèves et les parents sur la non-binarité afin de pallier le manque de connaissance au sein de leur école. Toutefois, ces avancées ont entraîné de vives réactions négatives notamment sur les réseaux sociaux (La Presse canadienne, 2023; Radio-Canada, 2023).

En réponse aux avancées sociopolitiques et administratives, plusieurs mouvements se mobilisent au Québec comme ailleurs au Canada tels que le « 1 Million March 4 Children » qui manifeste contre les politiques qui encouragent « l'idéologie de genre » au sein des écoles. Ce mouvement prétend défendre « le bien-être des enfants ». Ces mobilisations donnent lieu à plusieurs manifestations anti-trans, anti-queers, anti-drag, en plus de promouvoir de la désinformation sur les enjeux trans. Tout cela peut contribuer à la peur des citoyenNEs qui sont peu ou pas renseignéEs (la Presse canadienne, 2023; Massoud, 2023; Radio-Canada, 2023).

Face à toutes les tensions et le « manque de connaissances » sur les non-binariétés, le gouvernement du Québec a choisi de former un comité des sages dont les objectifs seront de : « Se doter d'une base d'information commune; Créer un espace de réflexion pour alimenter les futures décisions du gouvernement; Apaiser les tensions sociales » (Bordeleau, 2023). Leur premier rapport est prévu pour l'hiver 2025 (Bordeleau, 2023). Le problème, c'est que le gouvernement préfère patienter jusqu'à ce moment avant de prendre des décisions sur les prochaines directives à donner aux instances publiques. Pendant cette attente, il empêche certaines de leurs institutions comme la SAAQ de reconnaître les personnes non-binaires en fournissant des pièces avec le marqueur « X ». Malgré le fait que ces pièces désignant le bon genre sont importantes pour les personnes non-binaires afin d'éviter de « corriger les autres », « de rectifier les dossiers administratifs », « de donner des explications », « de présenter d'autres papiers » (Duval, 15 janvier; Quinan et al, 2022).

Avec ces éléments, nous pourrions penser que la non-reconnaissance de la non-binarité proviendrait seulement d'un manque de connaissances, mais ce n'est pas toujours le cas. Elle est également celle d'une opposition fondée sur le dénigrement des identités non-binaires et la réduction de leurs revendications à des requêtes farfelues. Ce dénigrement se perçoit particulièrement dans divers médias de France et du Québec, comme Valeurs actuelles, Le Journal de Montréal au sein desquels certainEs chroniqueuseuses telLEs Mathieu Bock-Côté, Richard Martineau, Denise Bombardier, Sophie Durocher, exercent une influence importante sur la société avec de la désinformation. Malgré des différences entre les points de vue de ces personnes sur le degré de non-reconnaissance des non-binariétés, iels semblent se rejoindre sur un point : « la non-binarité » et « les identités non-binaires » sont des « fléaux » qui proviendrait d'une « idéologie » « problématique », « minoritaire » et « dominante » colportée par des « individuEs minoritaires » et « égoïstes » ou des « lobbys » qui contrôlent les institutions<sup>1</sup>. En soi, on peut dire que comme les personnes non-binaires sont considéréeS « anormales » et « minoritaires », les politiques, les décisions, les changements sociaux ne devraient pas tourner autour d'elles, mais plutôt de la majorité binaire<sup>2</sup> (AFP, 2022; Bock-Côté, 2018; Bock-Côté, 2019; Bock-Côté, 2019; Bombardier, 2018; Durocher, 2021; Durocher, 2022; Martineau, 2017; Martineau, 2021; Oukacha, 2018; Quiriny, 2018; TVA Nouvelles, 2019; Valeurs actuelles, 2021).

Le travail de Pullen Sansfaçon, A., Baril, A., Lee, E. O., Vigneau, M.-É., Manning, K. E. & Faddoul, M. (2020). « “On vous tolère, mais on ne vous accepte pas” : Lutttes pour la reconnaissance des jeunes trans dans un contexte cisnormatif », discute brièvement de comment certainEs jeunes personnes non-binaires vivent du déni d'existence et de la non-reconnaissance dans leur quotidien : que ce soit avec certains professeurs, certains personnels de l'État, des amiEs, etc. Plusieurs interviewéEs dans cette recherche remarquent le progrès au niveau politique et

---

<sup>1</sup> Si Poirier (2021, p.86, 87, 88) présente sensiblement la même analyse dans son mémoire de maîtrise « Fouolles suivi de une vivable ».

<sup>2</sup> Par contre, il faut poursuivre une recherche sur ces discours afin de pouvoir analyser leur vision sur la « non-binarité ». J'ai aussi remarqué que l'argumentaire contre la « non-binarité » sera développé à l'aide « d'extrapolation ». Par exemple, certaines personnes vont dire : « je suis un hélicoptère », « on devrait dégenrer les meubles, même si le bureau n'a pas de pénis », « je suis blanche, mais je suis noire en fait » et autres. On retrouve aussi régulièrement des discours qui présentent la non-binarité comme étant un « phénomène nouveau » tout en insistant que c'était « mieux avant ».

juridique, toutefois ils ne le voient pas dans leurs interactions quotidiennes. Par exemple, plusieurs personnes non-binaires racontaient qu'ils subissaient ou percevaient des préjugés, des commentaires, des blagues, des menaces, des microagressions, de l'exclusion, de la violence, du harcèlement et de la discrimination. De plus, certaines interactions négatives peuvent également être causées par des représentantEs d'institution publiques et des patronNEs qui abuseront de leurs pouvoirs. Ce contexte social cisgenriste et haineux donne le sentiment de rejet et de non-reconnaissance aux personnes non-binaires et il jouera sur leur bien-être (Pullen Sansfaçon, 2020, p.48 à 51). C'est pourquoi toutes décisions de reconnaissance juridique et politique des personnes non-binaires devraient être accompagnées d'une plus grande sensibilisation sur les diversités de genre et sexuelle et davantage de lois et de protections concrètes pour les personnes non-binaires (Bear Beaergman, 2017, P.36 et p.37).

Ce contexte sociopolitique cisnormatif donne lieu à plusieurs défis quotidiens de non-reconnaissance de l'identité de genre non-binaire. Premièrement, plusieurs personnes non-binaires subissent des morinoms et des mégenrages constants. Les morinoms (« *deadname* » en anglais) c'est le fait d'utiliser le mauvais prénom. Par exemple, les interlocuteurices emploient (in)volontairement le prénom imposé à la naissance de la personne non-binaire, alors que cetTE derniÈRE revendique un nouveau prénom pour se dissocier de l'ancien. Par la suite, les mégenrages consistent à attribuer (in)volontairement le mauvais genre à une personne. En général, les gens vont se baser sur des présupposés selon les corps sexués ou la présentation sociale<sup>3</sup> pour donner un genre à une personne et cela peu importe la manière dont celle-ci s'identifie. Plusieurs personnes non-binaires vont vivre le mégenrage et le morinom comme des microagressions même s'ils sont commis de manière non-réfléchi par leurs interlocuteurices (Ashley, 2017; Bear Bergman, 2017; Darwin, 2022, p. 51 à 54, p.82; Medico, 2020; Vincent, 2019, p.134 et p.135).

Le deuxième défi dans les interactions pour plusieurs personnes non-binaires, c'est l'impossibilité d'être reconnuEs en raison du fait que leur présentation de soi correspond aux normes dominantes

---

<sup>3</sup> La présentation des corps serait normalisée dans les interactions, puisqu'ils se retrouvent toujours contrôlés par les normes dominantes situées au sein d'une structure déjà établie. Ces normes dominantes vont réguler les corps, leurs reconnaissances et même leur humanisation. Les normes ont ainsi un impact sur la « viabilité » de l'existence des personnes non-binaires et leur présentation de soi (Butler, 2004; Plesz, 2019, p.23 et 24).

reliées à leur sexe assigné. Cette situation se décrit par le concept de « cispassing ». Ce « cispassing » peut donner quelques « avantages » comme un certain contrôle sur le « coming out », moins de violence et moins de discrimination (Baril, 2009, p.281; Beaubatie, 2019; Darwin, 2022, p.70; Pignedoli, 2021, p.81 et p.82). Néanmoins, le « cispassing » peut entraîner des désavantages pour les personnes non-binaires comme la douleur de ne pas être reconnuEs de la manière qu’iels le voudraient. Plusieurs vont alors préférer s’afficher malgré les violences potentielles. En effet, les personnes non-binaires qui s’affirment soit par un « coming out » ou une présentation de genre « non-conformes » aux normes dominantes peuvent vivre plusieurs types de violences entre amiEs, au sein du couple, dans la rue, au travail, à l’école ou autres. En s’affirmant, les personnes non-binaires peuvent subir du rejet, de la moquerie, des agressions, du harcèlement, de la discrimination ou autres (Darwin, 2022, p.53 à 55, p.91 à 122; Pullen Sansfaçon, 2016, p.44 et p.45; Pullen Sansfaçon, 2020, p.48 à 51; Quinan et al, 2022; Serano, 2007).

Au Canada, les personnes non-binaires commencent à être davantage prisEs en compte par la recherche scientifique, notamment gouvernementale avec Statistique Canada. En 2020, une étude est sortie sur « Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d’une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018 ». Même si dans cette étude la catégorie « transgenre » englobe les femmes trans, les hommes trans, les personnes non-binaires et d’autres genres qui ne correspondent pas à ceux assignés à la naissance, elle permet d’avoir une meilleure idée de leurs expériences d’agressions et de violence vécues. Cette étude expose notamment des différences importantes entre les personnes transgenres et les personnes cisgenres :

Tableau 0.1<sup>4</sup>

Type de victimisation	Cisgenre <sup>†</sup> <sup>1</sup>			Transgenre <sup>2</sup>		
	pourcentage <sup>3</sup>	Intervalle de confiance de 95 %		pourcentage <sup>3</sup>	Intervalle de confiance de 95 %	
		de	à		de	à
Agression physique	29,7	29,0	30,4	48,3	28,8	68,2
Agression sexuelle	19,4	18,8	19,9	23,5	9,2	43,8
<b>Ensemble de la victimisation avec violence <sup>4</sup></b>	<b>37,1</b>	<b>36,4</b>	<b>37,8</b>	<b>58,9</b> <sup>*</sup>	<b>38,3</b>	<b>77,4</b>

<sup>\*</sup> valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

<sup>†</sup> catégorie de référence

<sup>1</sup> Les personnes cisgenres désignent les personnes dont le sexe assigné à la naissance est le même que leur genre actuel.

<sup>2</sup> Les personnes transgenres désignent les personnes dont le sexe assigné à la naissance n'est pas le même que leur genre actuel, incluant les personnes non binaires, dont le genre actuel n'est pas exclusivement masculin ou féminin.

<sup>3</sup> Le calcul des pourcentages comprend les réponses manquantes ou non précisées.

<sup>4</sup> Comprend les agressions physiques et les agressions sexuelles.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés.

Selon le tableau 1 (Brianna, 2020), 58,9% des personnes transgenres ont vécuEs des agressions physiques et sexuelles contre 37,1% des personnes cisgenres<sup>5</sup>. Ces chiffres se décortiquent ainsi : 48,3% de personnes trans ont vécu des agressions physiques *a contrario* de 29,7% chez les personnes cisgenres. Ensuite, 23,5% de personnes trans ont vécu des agressions sexuelles contrairement à 19,4 des personnes cisgenres.

Les défis et les violences subies par les personnes trans et non-binaires au quotidien ont pour résultat plusieurs conséquences socio-psychologiques (voir aussi Medico, 2020; Pullen Sansfaçon, 2020; Raymond, 2015; Veale, 2015). À travers une enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés au Canada, on peut voir d'importantes différences au niveau de la vulnérabilisation, de la

<sup>4</sup> Tableau 10 - Agressions physiques, agressions sexuelles et ensemble de la victimisation avec violence subis par les Canadiens cisgenres et transgenres à partir de l'âge de 15 ans, 2018. Reproduit à partir de « Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018 », par Brianna Jaffray, B.J. (9 septembre 2020). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm#r16>

<sup>5</sup> Ces chiffres ne distinguent pas les populations selon leurs orientations sexuelles, alors les participantEs cisgenres et transgenres de cette enquête peuvent être de toutes orientations sexuelles confondues.

discrimination et de la santé mentale entre les personnes cis et les personnes trans et non-binaires. La première différence c'est que 2/3 (65%) des personnes trans et non-binaires ont déclaré avoir une santé mentale qui est « mauvaise » ou « passable ». Ça représente une proportion cinq fois supérieure à celle des personnes cisgenres. La deuxième différence est que 45% des personnes trans et non-binaires de cette enquête ont songé au suicide contrairement à 16% chez les personnes cis (Statistique Canada, 2022)<sup>6</sup>.

À travers les nombreuses difficultés vécues, les personnes non-binaires devront « stratégiser » (in)volontairement avec des contraintes sociales déjà existantes pour obtenir une reconnaissance dans leurs interactions<sup>7</sup>. Pour cela, l'un des outils serait les corps, avec l'expression de genre, puisqu'ils permettraient la transmission d'une idée de soi et d'une identité de genre (Le Breton, 2015, p.172; Détrez, 2002, p.75 et 129). Les modifications corporelles avec les chirurgies, les hormones, les teintures, les poils, les rasages, les coupes de cheveux, les tatouages, le « binding », les piercings, les oreilles d'elfes, les changements de voix, les verres de contact, les épilations ou autres représenteraient des techniques de travail du corps (voir Mauss, 2002; Vincent, 2019). Ces derniers aideraient la présentation de soi afin qu'elle soit plus conforme à la façon dont les personnes non-binaires voudraient être reconnues (Medico, 2020; Plesz, 2019, p.77 à 79).

Les modifications corporelles et les « artifices » du corps peuvent servir aux personnes non-binaires à s'éloigner du sexe/genre imposé à la naissance ainsi que des normes et des attentes qui y sont reliées. Plusieurs personnes non-binaires joueront alors avec les normes pour soit « féminiser » leur corps ou pour le « masculiniser » ou encore pour « l'androgénéiser ». D'autres tenteront plutôt de le rendre « autre ». Par exemple, il y aurait des artifices et modifications corporelles, notamment un piercing, des oreilles d'elfe ou autres, qui quelquefois servent la reconnaissance des personnes non-binaires comme étant « différentEs » (Plesz, 2019, p.79 à 82; Vincent, 2019). Toutefois, les modifications corporelles et les artifices du corps ne représentent

---

<sup>6</sup> Ces chiffres ne distinguent pas les populations selon leurs orientations sexuelles, alors les participantEs cisgenres et transgenres de cette enquête peuvent être de toutes orientations sexuelles confondues.

<sup>7</sup> Ce travail se concentrera sur la reconnaissance d'un point de vue « microsociologique », c'est-à-dire au niveau des interactions quotidiennes dans lesquelles il y a l'acteurice et des partenaires d'interaction qui reconnaissent ou pas son identité de genre non-binaire.

pas des signes suffisamment fiables pour octroyer un genre sans consentement, car les individuEs ont toutes des expressions de soi différentes qui ne correspondent pas nécessairement aux stéréotypes et aux normes dominantes entourant leur identité de genre (Vincent, 2019; Wiki Trans).

Ensuite, les personnes non-binaires peuvent aussi effectuer des « *coming outs* » afin de revendiquer la reconnaissance de leur(s) identité(s) et la prise en compte de celle(s)-ci (Darwin, 2022, p. 51 à 54). Iels utilisent les « *coming out* » comme des moyens pour se rendre intelligibles, demander une forme de reconnaissance et changer leurs relations. Pour ce faire, lorsqu'une personne non-binaire en produit un, iel devra aussi prodiguer tout un travail « d'éducation », de conscientisation, de rappel de son genre, de correction des erreurs, de support émotionnel ou autres. Darwin discute même d'une « carrière » de « *coming out* » et des « *burnout* » potentiels, parce qu'ils impliquent un travail épuisant, perpétuel, inconfortable, précarisant et douloureux (Bear Bergman, 2017, p.39 et p.43; Darwin, 2022, p.19, p.20, p.53 à 55, p.80, p.84, p.122; Duval, 15 janvier).

La revendication des pronoms, prénoms et accords (PPA) par leur affichage représente une stratégie connexe au « *coming out* » (Darwin, 2017, p.329; Plesz, 2019, p.88). Les personnes non-binaires vont ainsi demander à leurs interlocuteurices d'utiliser les bons PPA pour parler d'elleux. Néanmoins, cette stratégie reste particulièrement difficile, car elle se retrouve dans un contexte francophone qui ne dispose pas de possibilités de pronoms et d'accords non-genrés officiellement et quotidiennement reconnus. Dans ce contexte francophone sociopolitique cisgenriste décrit plus haut, ce n'est pas toutes les citoyenNEs qui ont la capacité et la volonté de comprendre, d'utiliser et de respecter les pronoms et les accords non-genrés, ces derniers ne se retrouvent pas quotidiennement reconnus, leur utilisation dépend du bon vouloir des autres.

Dans le milieu de la recherche, les stratégies que les personnes non-binaires déploient pour être reconnuEs ne sont pas énormément explorées et décrites. Les travaux de Darwin (2017 et 2022) abordent quelques stratégies, mais ils se retrouvent dans un contexte particulier. En effet, ils se produisent majoritairement aux États-Unis et en anglais (Darwin, 2022, p.127). Ensuite, il y a l'article de Florence Ashley: "Qui est-ille ? Le respect langagier des élèves non-binaires, aux limites du droit" (2017) qui discute des besoins des personnes non-binaires concernant le respect

de leurs pronoms et accords dans le milieu scolaire. Ille analyse la situation selon le droit au Québec afin de réfléchir sur les obligations légales de respecter les pronoms et les accords neutres.

Malgré cet article, il n'y a que très peu de recherches portant exclusivement sur les non-binarités en milieu francophone et québécois. Par conséquent, celles qui abordent spécifiquement l'interrelation entre groupes non-binaires, les stratégies de reconnaissance et les interactions quotidiennes sont plutôt rares<sup>8</sup>. Il y avait tout de même une recherche entamée par Antoine Masson-Courchesne en 2017 qui se nommait « La reconnaissance sociale des personnes non binaires dans le genre au Québec » dans le cadre de son mémoire de maîtrise, mais ce dernier ne semble pas publié. Ce projet de mémoire proposait de rendre compte des effets du manque de reconnaissance des personnes non-binaires sur leurs vies au Québec (Masson-Courchesne, 2017, p.11).

Finalement, en français, on en sait peu sur les stratégies explorées par les personnes non-binaires francophones du Québec pour être reconnuEs dans les interactions<sup>9</sup>. Par conséquent, pour cette recherche, on se demandera : quelles stratégies de reconnaissance les personnes non-binaires francophones explorent-iels dans le cadre d'interactions?

### La pertinence de la recherche

Cette recherche est pertinente pour trois principales raisons. Premièrement, elle désire favoriser l'exploration et l'élaboration de savoirs communs entre personnes non-binaires francophones. Ces savoirs partagés pourraient améliorer les conditions de vie et d'existence des participantEs, contribuer à leurs capacités d'agir et aider à leur reconnaissance dans les interactions.

---

<sup>8</sup> C'est encore plus rare de trouver des recherches sur les non-binarités menées par des personnes non-binaires avec leur point de vue situé.

<sup>9</sup> Il est à prendre en compte que les « stratégies de reconnaissance » ne se présentent pas toujours comme tel pour les personnes non-binaires. Plusieurs vont seulement produire des actions interactionnelles selon leurs envies. En d'autres mots, iels peuvent agir en fonction de ce qui leur font sentir bien. Par exemple, lorsqu'une personne non-binaire désire une mastectomie, ce n'est pas nécessairement pour être reconnuE comme non-binaire (ou autres), c'est souvent pour elleux-mêmes, notamment de réduire leur dysphorie de genre.



Deuxièmement, d'un point de vue sociétal, cette recherche pourrait contribuer à la sensibilisation sur les réalités des personnes non-binaires. Les résultats pourront être partagés par différentes plateformes permettant ainsi la sensibilisation de divers publics. La sensibilisation est primordiale afin de travailler sur les connaissances et la reconnaissance des personnes non-binaires, ce qui favorise la transformation des rites d'interactions.

Troisièmement, les recherches en milieu francophone québécois n'explorent pas assez ce que les personnes non-binaires francophones et la « non-binarité » ont à nous apprendre. Nous détenons à peine d'informations et de savoirs de ces communautés, limitant ainsi notre compréhension de ces subjectivités et de leurs enjeux. En ce sens, l'information que nous avons sur les stratégies explorées par des personnes non-binaires francophones pour une reconnaissance interactionnelle est très peu cultivée. Pour remédier à ces manques, nous devons inclure les communautés non-binaires dans un processus de développement des savoirs universitaires sur les non-binarités. Cette recherche profiterait alors à l'élaboration du champ des savoirs universitaires sur les non-binarités, tout en servant des champs d'étude spécifique comme l'ethnométhodologie, l'interactionnisme symbolique, les études sur les relations de genre, les études queers et les études trans.

# CHAPITRE 1

## CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

Pour cette partie sur le cadre théorique et conceptuel, nous commencerons avant tout par aborder la conceptualisation du genre que l'on utilise dans ce travail. Nous poursuivrons ensuite avec l'éthique de la reconnaissance d'Honneth. Ces éléments peuvent aider la lectorice à mieux comprendre la recherche, sa démarche et son importance.

Par la suite, pour réaliser cette recherche et la démarche analytique, je vais emprunter des concepts dramaturgiques de Goffman dans son livre « La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi » (1973). Dans ce livre, il tente d'éclairer les règles qui organisent les interactions sociales de la vie quotidienne et il les analyse à l'aide de concepts propres au théâtre, puisqu'il voit des parallèles entre ces deux univers (Nizet, 2014, p.32, p.33 et p.35). Pour cette recherche, nous reprendrons alors quelques-uns de ces concepts tels que : les acteurices sociaux, le public, les représentations, les impressions, les capacités d'expression, la maîtrise des expressions, les faux pas, les fausses notes, les fausses impressions, les maladresses, les ruptures définitionnelles, la présentation de soi, le processus de tâtonnement, la circonspection, le décor, la façade personnelle, les techniques défensives. Ces concepts seront définis dans les prochaines pages.

Puis, nous emprunterons aussi le concept ethnométhodologique de « passing » de Garfinkel et plus largement ce qu'il écrit autour de ce dernier dans son texte : « Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an “Intersexed” Person ». Ce concept se retrouve dans une vision ethnométhodologique qui est aussi pertinente à explorer, car elle est l'étude des méthodes que les acteurices déploient dans leur vie quotidienne pour raisonner et prendre des décisions. Ces méthodes vont participer à l'élaboration de l'organisation sociale et de leur vie en société. Pour l'ethnométhodologie, les acteurices utiliseront des techniques pour arranger leurs actions quotidiennes au sein de leurs interactions (Voir Quéré). Selon Coulon, l'ethnométhodologie effectue de la recherche sur les méthodes que les individuEs mettent en œuvre afin de donner du sens tout en accomplissant quotidiennement leurs actions comme la communication, la prise de décisions et le raisonnement (Coulon, 2014, p.25). Coulon écrira que l'ethnométhodologie veut

tenter de comprendre comment les actrices voient, décrivent et proposent ensemble une définition de la situation (Coulon, 2014, p.15).

Bref, l'analyse dramaturgique des interactions sociales offerte par Goffman ainsi que le texte ethnométhodologique « Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an "Intersexed" Person » de Garfinkel et le concept de « passing » qu'il développe représentaient une combinaison théorique pertinente pour comprendre les méthodes et les stratégies que les personnes non-binaires utilisent pour demander la reconnaissance à leurs interlocutrices. Cette association théorique permettait de mieux saisir la complexité de ce sujet en prenant en compte l'environnement social, ce qui englobe les relations, les interactions, le contexte et l'intersubjectivité.

Toutefois, une fois que les trois entretiens furent codifiés et les catégories créées, j'ai réalisé que mon cadre théorique ne me permettait pas de bien saisir la ligne principale qui ressortait des trois entretiens : la tension entre la reconnaissance et la préservation de soi. J'ai par la suite voulu peaufiner le cadre conceptuel avec le temps dont je disposais. C'est pourquoi j'ai ajouté les concepts de vulnérabilité et de capacité d'agir, malgré leurs faiblesses théoriques. Ces concepts ont alimenté ma réflexion tout en rendant mieux compte des entretiens et des discours des participantEs, en plus de complexifier le sujet de la recherche. En effet, au départ, nous pensions obtenir que des stratégies de reconnaissance, mais finalement, ce qui a été souvent discuté c'était les façons dont les interviewéEs opéraient pour se faufiler entre reconnaissance et préservation dans leurs multiples sphères sociales.

### 1.1 Conceptualisation du genre

Dans sa thèse de doctorat, Pignedoli (2021, p.84) présente le modèle du genre constatatif qui serait plus holistique, un modèle du genre qui ne semble pas être souvent théorisé dans des articles scientifiques, mais qui est très présent dans les milieux trans. Dans ce modèle, le genre détiendrait un caractère inné, mais pas seulement, il serait aussi façonné par des éléments sociaux comme les socialisations, les cultures, les normes de genre, les idéologies du genre, les discours, le langage, etc. En réalité, le genre se composerait d'un mélange complexe et insaisissable entre « [...] le bagage biologique commun, la variation biologique, la culture partagée et l'expérience individuelle [...] » (Pignedoli, 2021, p.84; Serano, 2013; Serano, 2013, p.117 et p.118). Le genre ne serait donc

pas exclusivement un construit social, une « performance » ou un aspect psychique. Le genre d'une personne aurait toujours existé en iel, seulement iel doit prendre conscience de son propre genre. Enfin, ce serait grâce à ses codes linguistiques et culturels qu'une personne trans arriverait à « matérialiser » son genre ressenti (Pignedoli, 2021, p.84, Serano, 2013, p.117 à p.125), nous pourrions penser notamment aux modifications corporelles, aux habits, aux prénoms, aux coming outs, aux nouveaux mots/pronoms/accords, etc. C'est d'ailleurs cette matérialisation du genre, sa compréhension et sa reconnaissance dans les interactions qui est à l'étude.

Le modèle du genre constatatif est créé en réponse à deux modes de conceptualisation du genre: le genre comme « artefact social » (*gender artifactualism*) et le genre comme déterminé (*gender determinism*). Le premier, c'est la croyance stricte que le genre n'est que construit social<sup>10</sup>. Ensuite, le deuxième, c'est la certitude que le genre n'est que biologique. Les deux comportent des limites et des critiques : (1) ils peuvent facilement contribuer à pathologiser des diversités de genres et de sexualités qui sortent du cadre cis et hétéro. (2) Dans le concret, les deux peuvent agir comme des polices des genres et des sexualités, avec leur propre cadre normatif, pour condamner et marginaliser les minorités sexuelles et de genre<sup>11</sup> (Serano, 2013; Serano, 2013, p.117 à p.125).

---

<sup>10</sup> Serano distingue le mode de conceptualisation du genre comme « artefact social » et celui du genre comme « construit social ». Le premier serait plus de l'ordre d'une croyance stricte que le genre n'est que construit social, tandis que le deuxième garderait ses horizons ouverts à d'autres facteurs psychosociaux. Serano écrit : « To have a social constructionist view of gender (by most standard definitions) simply means that one believes that gender does not arise in a direct and unadulterated manner from biology, but rather is shaped to some extent by culture—e.g., by socialization, gender norms, and the gender-related ideology, language and labels that constrain and influence our understanding of the matter. By this definition, I am most certainly a social constructionist. Gender artifactualists, on the other hand, are typically not content to merely discuss the ways in which gender may be socially constructed, but rather they discount or purposefully ignore the possibility that biology and biological variation also play a role in constraining and shaping our genders. Sometimes, even the most nuanced and carefully qualified suggestions that biology may have some influence on gendered behaviors or desires will garner accusations of “essentialism” in gender artifactualist circles [...] » (Serano, 2013, p.117 et p.118).

<sup>11</sup> Par contre, Serano reconnaît que ce n'est pas toutes les personnes dans le « gender artifactualism » qui vont condamner ou imposer un cadre normatif, mais plusieurs vont tout de même se servir d'arguments tels que « le genre n'est que performance » ou « le genre n'est qu'un construit social ». Des arguments qui ne sont pas suffisants, car ils impliqueraient que tout le monde peut et devrait se déconstruire socialement, toutefois ce n'est pas si simple (Serano, 2013).

## 1.2 L'éthique de la reconnaissance

Pour Honneth, la reconnaissance est un concept important pour comprendre les injustices sociales. Dans sa perspective, c'est le regard des autres et leur approbation qui formeraient la valeur que l'on s'attribue. Honneth s'attarde sur trois sphères de reconnaissance qui selon lui sont primordiales afin de parvenir à des expériences sociétales justes. Nous avons en premier la reconnaissance dite « affective et relationnelle », celle qui provient de l'amour de la famille et de l'amitié, elle contribue à la croissance de la confiance en soi. Puis, en deuxième, c'est la « reconnaissance légale » dont l'objectif est l'égalité « réelle » de toutes. Cette reconnaissance permet de soutenir et protéger le respect de soi par le droit. Ensuite, en troisième se trouve la « reconnaissance sociale » qui permettrait à l'individu de réaliser sa juste contribution sociale. Cette reconnaissance serait alors importante pour « l'estime de soi ». Enfin, un manque dans ces trois sphères engendrerait des dénis de reconnaissance qui peuvent endommager et même détruire la confiance, le respect et l'estime de soi. Ces sphères de reconnaissance sont donc élémentaires pour la pleine réalisation de soi : en tant qu'individu qui a des besoins concrets, en tant que personne juridique et en tant que sujet qui possède sa particularité individuelle (Courtel, 2008; Pullen Sansfaçon, 2016; Pullen Sansfaçon, 2020, p.48).

Avec cette conceptualisation de l'éthique de la reconnaissance, on comprend que cette dernière est primordiale pour le développement d'une personne non-binaire, mais aussi du groupe social minoritaire auquel iel appartient. Lutter pour la reconnaissance est donc un acte essentiel de survie face aux blessures, aux mortifications, à la mort psychique et à la mort sociale causées par les dénis d'existence. Au quotidien, cette lutte passe par les stratégies que les personnes non-binaires effectuent concrètement.

## 1.3 Goffman et les interactions sociales

Dans son livre « La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi » (1996), Goffman adopte une perspective dramaturgique et théâtrale pour analyser les interactions. Il parlera d'un·e acteur·rice qui produira une représentation<sup>12</sup> face à son public pour présenter « une définition de la

---

<sup>12</sup> « Par une “représentation” on entend la totalité de l'activité d'une personne donnée, dans une occasion donnée, pour influencer d'une certaine façon un des autres participants. Si on prend un acteur déterminé et

situation » stable et cohérente. Pour ce faire, cetTE acteurice devra contrôler les impressions du public, qui sont les interlocuteurices, grâce à des techniques (Goffman, 1996, p.197 et Nizet, 2014, p.14, p.19 et p.20).

L'une des techniques serait la maîtrise des expressions et des formes de communication. Goffman sépare en deux la capacité d'expression d'unE acteurice : l'expression explicite et l'expression indirecte. La première se rattache à la communication dans son « sens traditionnel » : verbal ou substitut à ce dernier, puis la deuxième se caractérise par des actions qu'unE acteurice effectue et que leurs interlocuteurices prennent pour des signes qui révèlent de l'information sur iel (Goffman, 1996, p.12 à p.14). Toutefois, pour Goffman, le « public » n'est pas « passif » dans l'interaction. Il va projeter une définition de la situation, soit les impressions, et il va répondre à l'acteurice à travers une conduite<sup>13</sup> (Goffman, 1996, p.12, p.15, p.16 et p.18). Pour Goffman, il est donc dans l'intérêt de l'acteurice de calculer ses agissements pour arriver à produire le genre d'impression chez ses interlocuteurices qu'iel cherche à donner et ainsi essayer d'influencer leurs conduites (Goffman, 1996, p.13 à p.15). L'acteurice ne doit alors pas seulement calculer et contrôler ses agissements volontaires, iel devra aussi gérer ses expressions involontaires et indirectes<sup>14</sup>. Les acteurices devront maîtriser avec vigilance leurs expressions, car elles peuvent transmettre de « fausses impressions » à leur public, puis celui-ci peut aussi se référer aux expressions involontaires pour démentir/rompre la représentation que l'acteurice accomplit (Goffman, 1996, p.12, p.16, p.55 et p.61; Nizet, 2014, p.24). Néanmoins, comme les interlocuteurices se méfient moins des expressions indirectes, les acteurices peuvent en profiter pour émettre une représentation d'elleux plus forte, solide et convaincante (Goffman, 1996, p.16 et p.17).

Pour que les représentations soient suffisamment convaincantes et qu'elles orientent efficacement les impressions, il est important que les expressions volontaires et les expressions involontaires

---

sa représentation comme référence fondamentale, on peut donner le nom de public, d'observateurs ou de partenaires à ceux qui réalisent les autres représentations » (Goffman, 1996, p.23).

<sup>13</sup> Dans ce cadre, on peut penser la reconnaissance comme conduite qui s'exemplifierait par l'utilisation du prénom choisi, du pronom et des accords spécifiques à la personne non-binaire. Inversement, la non-reconnaissance comme conduite pourrait s'exemplifier par du rejet et du mégenrage constant.

<sup>14</sup> Goffman établit une distinction entre une communication dite « explicite » par des messages octroyés et des « expressions » que les acteurices manifestent (in)volontairement (Nizet, 2014, p.24).

soient cohérentes et stables. Les actrices doivent ainsi non seulement produire une impression, mais elles doivent aussi travailler à la maintenir (Goffman, 1996, p.55; Nizet, 2014, p.22). Pour Goffman, les incohérences entre les expressions ou avec certaines informations peuvent engendrer des ruptures de définition. Ces dernières attireront les « ennuis » et le « discrédit ». Les actrices vont alors avoir recours à des « procédés préventifs et correctifs », des stratégies et des tactiques pour préserver leur représentation, leur définition de la situation et leurs impressions produites. C'est à ce moment qu'apparaissent « les techniques défensives » de Goffman (Goffman, 1996, p.21 et p.22). Finalement, le succès des représentations est important, car elles peuvent entraîner la validation interactionnelle des actrices, de leurs activités et de leur groupe social<sup>15</sup> (Nizet, 2014, p.20).

Parmi les techniques ou les outils que les actrices utilisent pour maintenir la définition de la situation produite par leur représentation, il y a celui du contrôle de l'information partagée. À certains moments, l'actrice devra donner plus d'information, puis à d'autres moments, elle ne pourra pas tout divulguer, car certaines informations peuvent jouer contre sa représentation. En effet, certaines peuvent compromettre la cohérence de la représentation et ainsi « discréditer » ou « ruiner » l'impression qu'elles produisent. Goffman nomme ce type d'information : « l'information destructive » (Goffman, 1996, p.137, p.139 et p.198).

Ensuite, l'actrice doit agir en évitant les « maladresses » et les faux pas. Ce sont des actes qui produisent des impressions incohérentes avec la situation et la représentation ou des actes qui suscitent une définition différente de celle officielle. Tout comme les informations destructives, les maladresses et les faux pas entraînent le discrédit sur la représentation de l'actrice et même le groupe qu'elle représente (Goffman, 1996, p.55, p.197 et p.198).

---

<sup>15</sup> Une « erreur » commise ou « un faux pas » entraînent la rupture définitionnelle de la situation et endommagent la représentation, ce qui a des répercussions sur le groupe avec lequel l'actrice est associée (Nizet, 2014, p.25 et p.26).

Pour maîtriser les impressions et produire une représentation « efficace », Goffman écrit qu'il ne doit pas y avoir de désaccord entre les composantes de la façade<sup>16</sup>, soit le décor<sup>17</sup> et la façade personnelle que sont l'apparence et les manières<sup>18</sup> d'unE acteurice (Goffman, 1996, p.29 à p.32). Le décor et la façade personnelle constituent alors des outils pour l'acteurice (Goffman, 1996, p.20 et p.21). Par exemple, le contrôle du décor leur donne un avantage considérable afin de développer des moyens et de calculer ce qu'ils peuvent partager comme information (Goffman, 1996, p.93). La maîtrise du décor peut même générer un sentiment de sécurité chez l'acteurice. Toutefois, iel doit agir prudemment avec eux, car ils peuvent se retourner contre iel (Goffman, 1996, p.95 et p.96). À l'époque où nous vivons, les nouvelles technologies et les réseaux sociaux représentent des décors assez importants pour gérer soigneusement la façon dont unE personne non-binaire effectuera sa représentation et ainsi influencer sur les impressions de ces proches. Néanmoins, iel doit rester prudentE avec ces décors, car certainEs interlocuteurices les emploient pour harceler,

---

<sup>16</sup> « On appellera désormais “façade” la partie de la représentation qui a pour fonction normale d'établir et de fixer la définition de la situation qui est proposée aux observateurs. La façade n'est autre que l'appareillage symbolique, utilisé habituellement par l'acteur, à dessein ou non, durant sa représentation. Il nous semble commode, pour commencer, de distinguer et de nommer les différentes parties qui composent normalement une façade » (Goffman, 1996, p.29). Pour Goffman, la façade se compose « du décor » et de la « façade personnelle » qui elle-même se divise en deux : « l'apparence » et « les manières » (Goffman, 1996, p.29 à p.31). Goffman décrit ainsi la « façade personnelle » : « [elle désigne] les éléments qui, confondus avec la personne de l'acteur lui-même, le suivent partout où il va. On peut y inclure : les signes distinctifs de la fonction ou du grade; le vêtement; le sexe, l'âge et les caractéristiques raciales; la taille et la physiologie; l'attitude; la façon de parler; les mimiques; les comportements gestuels; et autres éléments semblables » (Goffman, 1996, p.31).

<sup>17</sup> Le décor représente une partie de la façade et Goffman le décrit comme suit: « [...] il y a le “décor”, qui comprend le mobilier, la décoration, la disposition des objets et d'autres éléments de second plan constituant la toile de fond et les accessoires des actes humains qui se déroulent à cet endroit. Un décor est normalement, géographiquement stable, de sorte que les acteurs qui voudraient faire d'un décor particulier un élément de leur représentation ne peuvent entamer l'action avant de s'être transportés à l'endroit approprié, et doivent cesser leur représentation quand ils le quittent » (Goffman, 1996, p.29).

<sup>18</sup> « Il est parfois commode de distinguer, parmi les stimuli qui composent la façade personnelle, l'“apparence” et la “manière”, selon la fonction remplie par l'information qu'ils communiquent. [1.] On peut réserver le terme d'“apparence” aux stimuli dont la fonction à un moment donné est de nous révéler le statut social [ou autres informations que l'acteurice “s'adonne” comme activité sociale, travail, divertissement, [je dirais le « genre » aussi, dans la mesure où il est une production/performance] de l'acteur. [...] [2.] Le terme de “manière” peut servir à désigner les stimuli dont la fonction est de nous indiquer le rôle que l'acteur compte jouer dans la situation présente. Par exemple, des manières arrogantes ou agressives peuvent donner l'impression que l'acteur a l'intention de prendre l'initiative dans l'interaction et d'en diriger le déroulement, alors que des manières humbles suggèrent que l'acteur est disposé à s'effacer derrière ses partenaires, ou du moins qu'on peut l'amener à jouer ce rôle » (Goffman, 1996, p.31).



intimider et humilier. Lorsque l'acteurice non-binaire utilise les réseaux sociaux pour effectuer sa représentation, iel doit aussi penser aux possibles torts que ses abonnéEs peuvent lui causer.

Parmi les techniques défensives qui permettent d'éviter la rupture de la représentation et de s'assurer de sa réussite ainsi que celle des impressions produites, l'acteurice devra faire preuve de circonspection. Iel sélectionnera alors méticuleusement le meilleur public pour son spectacle et pour les impressions qu'iel cherche à émettre (Goffman, 1996, p.206 et p.216). Dans ce sens, si l'acteurice veut générer une représentation et des impressions particulières, iel devra choisir des interlocuteurices capables de comprendre et de capter ce qu'iel transmet.

Ensuite, avant d'opérer ses stratégies et ses tactiques, l'acteurice doit prendre en compte l'information que ses interlocuteurices possèdent au préalable sur ellui. Pour Goffman lorsque l'acteurice se trouve en interaction avec un public qui détient d'avance de l'information sur ellui, il peut être plus difficile pour iel d'influer sur leurs impressions. Tandis que quand l'acteurice est en interaction avec des personnes qui possèdent peu ou aucune connaissance préalable sur iel, l'information qu'iel transmettra impactera davantage les impressions produites. Enfin, dans un jeu de façade, unE acteurice détiendra une façade plus relâchée avec des personnes qui l'è connaissent déjà et plus stricte envers des interlocuteurices qu'iel vient de rencontrer (Goffman, 1996, p.210).

Dans tous les cas, Goffman approche le « processus de tâtonnements » avec lequel l'acteurice dévoile progressivement de l'information, ses idées ou son statut à son public. En procédant ainsi, iel peut examiner la réaction de ses interlocuteurices, puis déterminer son niveau de sécurité dans cette relation pour s'affirmer davantage sans craindre des répercussions négatives. Ce processus de tâtonnements permet aussi à l'acteurice de s'extraire de la relation ou de retirer ce qu'iel a donné comme information si son public émet des réponses qui ne l'è rassurent pas (Goffman, 1996, p.183).

Finalement, pour agir, les acteurices et les interlocuteurices cherchent à acquérir de l'information sur chacunE ou iels utilisent les informations qu'iels possèdent déjà. Ces informations sont alors importantes, car elles influencent la définition de la situation et elles permettent aussi de savoir les attentes des interlocuteurices. C'est à l'aide de ces informations que les acteurices ont une meilleure

idée de leurs possibilités d'agir dans le but d'évoquer la réaction désirée chez leur public (Goffman, 1996, p.11).

Puis, il advient souvent que l'acteurice n'a aucune connaissance à propos de ses interlocuteurices. Dans ce cas, iel va se fier à leurs conduites et à leurs apparences (la façade personnelle) pour en tirer des indices qui évoqueront des expériences préalables. C'est avec l'aide de ces expériences et de ses préjugés qu'iel va ensuite agir. Toutefois, l'acteurice ne peut déterminer avec certitude l'information sur ses interlocuteurices, la façon dont iels vont comprendre ses représentations et la manière dont iels vont réagir, car parfois les informations qu'iel nécessite ne se retrouvent pas dans l'interaction spécifique (Goffman, 1996, p.11 à p.13, p.235 et p.236). Malgré ce point négatif, l'information détenue par l'acteurice détermine quand même si iel tentera de « définir la situation », mais aussi ses premières formulations de « stratégies » (Goffman, 1996, p.19). Au final, ces informations, même hypothétiques, permettent surtout d'identifier plus ou moins le niveau de sécurité d'unE acteurice dans l'interaction (Goffman, 1996, p.13).

Par contre, la théorie de Goffman est composée de certaines limites que nous devons considérer si nous voulons utiliser ses concepts et ses termes dans ce mémoire. Par exemple, Goffman se fait critiquer sur la « faible variabilité sociale » de ses recherches, c'est-à-dire qu'il ne s'intéresse pas à des groupes sociaux variés, mais plutôt à des groupes assez homogènes. Précisément, Gouldner critique ses théories, car elles représenteraient plutôt les enjeux des classes moyennes : préserver et maximiser leurs faces en se conformant le plus aux « apparences requises », c'est-à-dire aux normes dominantes. Ce n'est donc pas des théories et des concepts qui permettent de « changer le monde » et de remettre les normes dominantes en question (Nizet, 2014, p.104).

Goffman a donc élaboré des théories qui se veulent générales à partir de groupes sociaux spécifiques. La faible « variabilité sociale » dans ses recherches entraînent une vision limitée de l'interaction et de ses ordres particuliers. Effectivement, il sépare les interactions et leurs ordres des déterminants macrosociaux (Nizet, 2014, p.104). En d'autres mots, il semble passer à côté des rapports de pouvoir dans les interactions qui touchent pourtant les individuEs et leurs interactions quotidiennes.

De plus, si l'on suit l'idée de Goffman qu'une personne détient un contrôle sur la compréhension et la reconnaissance que les autres ont d'iel, on ne peut pas mettre en lumière les normes qui régissent la compréhension et la perception de son public. Dans l'interaction, l'acteurice ne possède pas toujours l'option d'être reconnuE comme iel l'aimerait (West et Zimmerman, 1987, p.130), car cette reconnaissance dépend des normes et des apprentissages préalables. L'acteurice exerce donc une vague influence sur les impressions, mais on ne peut dire que c'est suffisant pour « contrôler » ou « maîtriser » les impressions et les actions de ses interlocuteurices qui elleux agiront selon leurs cadres de références.

Finalement, il est important de prendre certains éléments conceptuels de Goffman, puisqu'il déploie tout de même une charpente théorique plutôt solide pour comprendre les interactions sociales et les stratégies de reconnaissance. Notamment, il donne une forme de capacité d'agir à l'acteurice par la gestion des expressions de genre et l'influence qu'iel détient sur les impressions de ses interlocuteurices. Par contre, il faut garder un certain regard critique face aux limites de son édifice : la non-considération des déterminants macrosociaux comme les rapports de pouvoir ou les inégalités sociales. Il est nécessaire de prendre en compte les normes dominantes et les rapports de pouvoir qui influent, encadrent, contraignent les possibilités d'agir, les représentations, les compréhensions et les perceptions des individuEs en interaction.

#### 1.4 Garfinkel et le « Passing<sup>19</sup> »

Garfinkel a grandement contribué à l'ethnométhodologie notamment avec l'aide d'Agnès dans son texte « Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an "Intersexed" Person » (2006 - 1967-) dont on retrouve la traduction en français dans le livre : « Harold Garfinkel -Recherches en ethnométhodologie » (2007). Il utilisait l'ethnométhodologie pour saisir comment Agnès

---

<sup>19</sup> Au départ du terme « passing », ce n'était pas un concept d'analyse, c'était une « catégorie indigène » provenant d'un moment de l'histoire où il y avait la ségrégation raciale aux États-Unis. Bosa écrit (2019, p.5, mis en gras par nous-mêmes): « Le terme faisait alors référence aux expériences et trajectoires de personnes initialement identifiées comme Noires qui "passaient pour" Blanches. Son usage courant renvoyait le plus souvent à un registre normatif de stigmatisation - **le passing étant dénoncé comme une imposture - et comportait une dimension essentialiste** : pour les défenseurs de la ségrégation, parler de passing suggérait que des individus, dont la "nature véritable" était noire, mentaient et se livraient à des exercices illégitimes de dissimulation et de manipulation afin d'accéder indûment aux privilèges réservés aux Blancs ».

produisait son « passing » de femme « normale et naturelle ». Il remarque entre autres sa vigilance, son ingéniosité, sa prévoyance dans des interactions et relations pourtant quotidiennement imprévues (Garfinkel, 2020, p.229). Elle apprenait et comprenait aussi activement les dynamiques sociales, les normes, les règles, les attentes « standardisées » sur l'identité sexuelle de femme (Garfinkel 2020, p.236, p.289). Elle se servait alors de tout cela pour calculer, planifier et improviser ses agissements et pour déterminer les informations à ne pas révéler ou à altérer dans ses interactions (Garfinkel, 2020, p.274 et p.275).

Dans le texte de Garfinkel (2006 -1967-, p.60 et p.68), Agnès est décrite comme détenant une présentation de soi respectant les normes sociales reliées à la féminité de son époque, car elle voulait se présenter telle une femme « naturelle et normale » devant ses interlocutrices. Pour accomplir ce statut sexuel, elle devait effectuer un travail de gestion de ses performances, de ses parades de genre, de ses capacités, de ses actes, de son corps, de ses relations personnelles, de l'information divulguée et autres selon les normes dominantes de la féminité de son époque. Elle devait aussi rester vigilante sur sa présentation de soi, puisque ça pouvait changer la manière dont elle était perçue, en plus de ses relations sociales et de ses conditions matérielles<sup>20</sup> (Garfinkel, 2006 -1967-, p.69 et 70, Garfinkel, 2020, p.205, p.218, p.219, p.225, p.226, p.228 et p.229). Cette vigilance se traduit par un travail constant sur son expression pour réclamer sa féminité (Garfinkel, 2006 -1967-, p.68 et p.69). Le passing d'Agnès témoigne aussi que pour « passer » d'une telle manière, il faut avoir conscience en permanence des « caractéristiques de l'ordre social » (Chabaud-Rychter, 2010 et West et Zimmerman, 1987, p.131)<sup>21</sup>. Avec tout cela, Agnès ne peut pas « avoir passé » et le travail est « terminé ». Le passing montre plutôt qu'il y a un travail constant de sa part et qu'elle doit s'engager continuellement pour un passing de « femme naturelle et normale ». Il ne représente alors pas un « aboutissement » comme pourrait le penser Goffman<sup>22</sup> (Garfinkel, 2006 -1967-, p.70 et Ogien, 2012).

---

<sup>20</sup> Son logement, son emploi, son salaire et autres.

<sup>21</sup> Agnès devait analyser et trouver comment agir au sein même d'une structure sociale dans laquelle il y a des conceptions de féminité qui sont prédéfinies (West et Zimmerman, 1987, p.131).

<sup>22</sup> Selon Ogien (2012), Garfinkel ne croit pas que l'on assigne automatiquement un statut sexuel à un individu. Garfinkel croirait plutôt que nous accomplissons un statut sexuel tous les jours. C'est avec Agnès qu'il arriverait à montrer cette perspective, mais aussi à se différencier de la présentation de soi de Goffman.

Pour Garfinkel, les personnes « intersexes<sup>23</sup> » effectuent donc un travail constant afin de « conquérir » le droit de vivre pleinement selon leur statut sexuel (et je rajoute : « d'identité de genre ») ressenti tout en sachant pertinemment qu'ils risquent de subir, si « des informations compromettantes » ressurgissaient, des difficultés psychologiques, de la « dégradation statutaire » et « des pertes matérielles » (Garfinkel, 2020, p.205). Seulement, je pense qu'il serait important d'insister sur le fait que ce ne sont pas les informations compromettantes qui causent les difficultés, mais les réactions des interlocuteurices, encadrées par des normes, qui engendrent les difficultés vécues des personnes non-binaires. L'information « compromettante » ne l'est finalement pas, ce sont plutôt les réactions négatives des interlocuteurices qui portent atteinte à la santé physique, sociale et mentale d'une autre personne. C'est d'ailleurs dans cette dualité entre reconnaissance de son genre et préservation de sa santé physique, sociale et mentale que Garfinkel élabore sa définition du « passing » qu'il décrit ainsi :

Conquérir et asseoir le droit à vivre selon le statut sexuel de son choix [dans le cas d'Agnès en tant que femme normale et naturelle], tout en tenant compte du risque d'être percé à jour et perdu : c'est un tel travail, réalisé dans des conditions socialement organisées, que j'appelle « passer » (passing) (Garfinkel, 2020, p.205 et p.229).

Agnès détient une compréhension du contexte et de l'organisation de la société et elle en joue stratégiquement, tout en se conformant à « l'ordre légitime des rôles sexuels », pour produire un « passing » cis<sup>24</sup> (Garfinkel, 2020, p.205 et p.229). C'est en effectuant les « pratiques concertées » qu'elle arrivait à produire l'existence « à toutes fins pratiques et sur un mode irrécusable » un « être femme naturel et normal », c'est-à-dire « cis », en présence de ses interlocuteurices (Garfinkel, 2020, p.286). Ce « passing » cis devient une stratégie utilisée afin d'être reconnue femme, mais

---

Selon Ogien, pour Garfinkel, Agnès accomplissait un travail et ce n'était pas seulement de réussir les interprétations ou de contrôler les impressions. Dans tous les moments de sa vie, elle devait participer à une activité continue et interminable d'être saisie, vue, perçue et je rajoute « reconnue » comme une femme. Selon Ogien (2012), cette activité du « passing » n'est pas un « épisode » qui peut commencer et se terminer un jour, ce qui serait associé par Goffman à son concept « d'interprétation d'un rôle » (Ogien, 2012).

<sup>23</sup> Au début de son travail et de sa relation avec Agnès, il croyait qu'elle était intersexe, puis il n'apprend que plus tard qu'elle ne l'était pas. Toutefois, son commentaire touche plusieurs groupes de personnes comme : trans, non-binaires, gay, lesbiennes, bisexuelles et autres.

<sup>24</sup> Garfinkel n'utilise pas le terme « cis », il use plutôt les termes de « naturel et normal » qui sous-entendent aujourd'hui le terme de « cis ». Toutefois, l'identité cis n'est pas naturelle et normale, elle est construite socialement par des normes dominantes tout autant que les identités « trans ».

aussi pour se préserver, car comme les personnes cis attribuent de manière routinière la division sexuelle homme et femme, iels ne doutent pas de la « performance » d'une personne qui projette ce « passing » cis (Garfinkel, 2020, p.205). Les interlocuteurices traitent donc Agnès en fonction de la reconnaissance qu'iels ont de sa présentation de soi, c'est-à-dire comme une femme, sauf s'iels connaissent ou apprennent des informations « compromettantes » à son égard. Cela dit, ce n'est pas nommé dans le travail de Garfinkel, mais en étant reconnue femme, Agnès vivait très probablement du sexisme quotidiennement. Beaubatie (2019 et 2021) écrit justement sur le concept de « transfuge de sexe » qui aborde les mobilités sociales selon l'affirmation d'une identité de genre, par exemple : comment une femme trans qui était avant perçue et considérée comme un homme perd certains privilèges et vit avec des dynamiques cissexistes lorsqu'elle est maintenant reconnue femme.

Enfin, dans son texte, Garfinkel montre, avec l'aide d'Agnès, comment le « statut sexuel », c'est-à-dire le sexe/genre, est accompli tous les jours. Pour lui, il n'existe pas une « naturalité du sexe/genre », ce dernier est social et culturel. Par leurs pratiques réelles et observables, ce sont les individuEs qui produisent les identités sexuelles et qui les rendent reconnaissables, visibles et descriptibles (Garfinkel, 2020, p.285 et p.286).

Par contre, le concept de passing a des limites. Bien que Garfinkel critique le concept d'« essence » qu'il considère comme une construction de la vie quotidienne (Coulon, 2014, p.16), le concept de « passing » peut avoir une part essentialiste selon Serano (2007), car il accorderait une place prépondérante et « essentialisante » à l'identité sexuelle/genrée assignée à la naissance. Cette identité assignée serait davantage « reconnue » et serait considérée comme l'identité « primaire »/« essentielle » lorsqu'une personne trans « s'affiche » comme « trans ». Serano illustre cela par des commentaires que plusieurs personnes cis expriment de type : « tu ressembles vraiment à une vraie femme<sup>25</sup> », « je n'aurais jamais deviné que tu étais trans ». Bref, le passing peut être un terme problématique, car il insinue qu'une personne se fait passer pour quelque chose qu'elle ne serait pas « réellement » (Serano, 2007, p.15 à 17).

---

<sup>25</sup> Suggérant qu'elle n'en est pas une « vraie ».

Finalement, le concept de passing réduit la complexité des interactions sociales en ne rendant pas compte de l'apport des rapports de pouvoir et des normes dominantes. En effet, le passing suggère que la validation d'une identité homme/femme cis d'une personne résulte de sa performance individuelle, iel en serait donc responsable. Toutefois, ce n'est pas sûr que l'identité de genre d'une actrice soit reconnue simplement à la suite de son travail constant sur ce passing. L'obtention d'une reconnaissance identitaire ne dépend pas que de l'actrice, elle dépend surtout des autres personnes de l'interaction. C'est elleux qui accordent le passing à la personne selon des normes dominantes cisgenristes. Dans ce sens, le concept de passing semble édulcorer le pouvoir des autres et des normes sur l'accord ou non d'une reconnaissance identitaire à l'actrice (Pignedoli, 2021, p.80 et p.81; Serano, 2007, p.15 et p.16).

Néanmoins, avec le travail de Garfinkel, nous comprenons, entre autres, que les stratégies de reconnaissance peuvent rendre la personne non-binaire dans une position vulnérable : les autres peuvent exercer du mégenrage, du harcèlement, de la violence ou autres, sur iel. Dans ces cas, le désir de se préserver peut devenir la priorité pour plusieurs personnes trans et non-binaires. Cette préservation peut demander de dissimuler sa divergence de genre et obtenir ainsi un cispasing, ce qui peut venir avec un lot d'inconfort et de sentiments douloureux psychosociaux, puisqu'il peut être difficile pour plusieurs personnes non-binaires de ne pas pouvoir vivre pleinement comme iels l'entendent. Il y a donc une tension entre le désir de reconnaissance et celui de se préserver qui doit être prise en compte dans ce travail, car elle fait partie des calculs effectués pour le choix de stratégies à explorer par les personnes non-binaires pour être reconnues. Bref, les stratégies se réfèrent certainement à des calculs de type « coûts et bénéfices » basés sur l'environnement social afin de déterminer s'ils sont suffisamment protégés pour demander la reconnaissance de leur genre non-binaire.

### 1.5 La vulnérabilisation<sup>26</sup>

Bien qu'elles découlent du même phénomène, la vulnérabilisation et la vulnérabilité sont deux conceptions différentes. En effet, la vulnérabilité est un « état », par exemple : une personne qui

---

<sup>26</sup> Au commencement de la partie conceptuelle, j'envisageais seulement de prendre des concepts de Goffman et de Garfinkel. Toutefois, après les entretiens, ces concepts étaient devenus insuffisants pour comprendre les rapports de pouvoir et les dynamiques derrière la reconnaissance d'une identité de genre non-binaire

est vulnérable, tandis que la vulnérabilisation est un processus : une personne est vulnérabilisée. La vulnérabilité se réfère ainsi à une individualisation, alors que la vulnérabilisation rend compte du caractère social de la vulnérabilité. Dans cette conception, ce n'est pas que la personne est vulnérable, mais plutôt qu'elle est rendue et parfois maintenue vulnérable par le contexte, le système, la société, les normes dominantes en vigueur, les relations et autres (Morrissette, 2019, p.49; Perreault, 2008; Roy, 2008; Zaganiaris, 2016, p.13).

Nous ne partons pas de nulle part mais de conditions ayant créé vulnérabilité et précarité : être au monde c'est advenir dans un univers tissé, normé, fabriqué et parlé par d'autres, dans lequel chacun est sommé de se reconnaître via les normes » [...]. « C'est lui [l'univers tissé, normé, fabriqué et parlé par d'autres] qui oriente, qui ordonne, qui organise [...] », écrit Alioua (Zaganiaris, 2016, p.13).

D'un point de vue philosophique, tous les corps sont vulnérables, mais concrètement certaines situations, certains contextes, certaines relations, certaines normes dominantes et autres vulnérabilisent certains corps plus que d'autres. Il y a donc des mécanismes et un système qui rendent certaines vies plus vulnérables (Carballal, 2016; Morrissette, 2019, p.49; Perreault, 2008; Roy, 2008; Zaganiaris, 2016). C'est le cas de celles des personnes trans et non-binaires, leurs vies et leurs corps sont constamment impactés par le contexte social de « l'ordre binaire de la différenciation sexuelle » (Carballal, 2016; Zaganiaris, 2016). En effet, les corps et les identités qui sortent des normes dominantes et de l'ordre binaire de la « différenciation sexuelle » seront propices à être punies et réprimées par des réactions négatives<sup>27</sup> (Carballal, 2016, p.47; Darwin, 2022, p.72 à p.74).

---

dans les interactions. J'ai donc voulu ajouter par itération les concepts de vulnérabilisation et nous verrons dans quelques pages les concepts de capacité d'agir et de résistance. Ces concepts ne sont pas parfaits et ils se retrouvent souvent critiqués à cause de leur imprécision, néanmoins, dans ce travail, ils permettent de mettre en lumière le contexte cisnormatif insécuritaire et opprimant dans lequel les personnes non-binaires demandent la reconnaissance. Ces concepts permettent aussi de mieux saisir leur capacité à développer des moyens d'action qui entraîne la transformation sociale.

<sup>27</sup> Malgré la violence exercée sur les corps et les apparences qui ne suivent pas les normes dominantes de la différenciation sexuelle (Darwin, 2022, p.70), certaines personnes non-binaires ont besoin de vivre des changements corporels, vestimentaires, cheveux et autres. Iels nécessitent que leurs corps correspondent davantage à ce qu'ils ressentent. Ces changements ne représentent alors pas forcément des « choix », mais plutôt des « nécessités vitales » pour soi-même et sa santé. Chaque personne non-binaire aura des besoins différents.



Carballal écrit en reprenant Judith Butler :

Dès lors, cette violence qui vulnérabilise le corps trans déploie son pouvoir pour contraindre, contrôler et « punir » ce qui menacerait soi-disant le lien social et l'humanité tout entière basée sur la différenciation sexuelle : « Contrer cette opposition corporalisée par la violence revient en réalité à dire que ce corps qui défie la définition dominante du monde est impensable et qu'il doit le demeurer » (Carballal, 2016, p.47)

Les réactions négatives<sup>28</sup> de non-reconnaissance mettent alors les revendications des personnes non-binaires comme quelque chose « d'impensable ». Lorsque Martineau (2017; 2021), Bock-Côté (2018; 2019; 2019), Durocher (2021; 2022), Bombardier (2018) et même les parents, les enseignantEs, les employeurSEs, les amiEs performant des réactions négatives de non-reconnaissance à l'égard des personnes non-binaires, cela produit la croyance que leur existence n'est pas possible, que leur « non-binarité » ne représente qu'une « mode » et un « caprice ». Les réactions négatives agissent comme des contraintes, des punitions, des rappels à l'ordre afin de contrôler les corps et les identités non-binaires qui sortent « de la division binaire des genres » basée sur la différenciation sexuelle.

Les personnes non-binaires se feront ainsi « recadrer » à travers des réactions négatives par des interlocuteurices apportant des blessures, mais aussi un climat d'insécurité et de peur. L'insécurité et la peur maintiennent l'ordre en forçant plusieurs d'entre elleux à dissimuler leur identité de genre. En effet, plusieurs seront contraintEs de respecter le système du genre binaire en ne s'affirmant pas clairement (Darwin, 2022, p.52 et p.72) tout en encaissant les nombreuses conséquences psychologiques possibles que la dissimulation cause.

### 1.5.1 Vulnérabilisation et capacités d'agir

Peu importe la vulnérabilisation exercée sur la personne non-binaire, iel n'est pas démunie dans ses relations et ses nombreuses interactions, iel a toujours une capacité d'action éventuelle. Néanmoins, c'est le processus de vulnérabilisation qui encadre les possibilités d'agir d'une

---

<sup>28</sup> Les réactions négatives peuvent aller du simple regard malveillant jusqu'au meurtre de la personne « divergente de genre ».

individuE ou en d'autres mots, c'est la relation de pouvoir qui produit les capacités d'agir d'unE personne non-binaire (Landry, 2010, p.225; Roy, 2008). Mahmood écrit :

[...] les processus et conditions qui assujettissent le sujet sont aussi ce par quoi celui-ci acquiert une identité et une capacité d'agir. En d'autres termes, on peut dire que les qualités propres à un sujet, c'est-à-dire les qualités qui définissent ses modes d'agencéité, ne sont pas le substrat d'un soi échappant à toute domination qui préexisterait au travail du pouvoir ; elles sont elles-mêmes les produits de ce travail (Landry, 2010, p.225).

Nous pourrions définir la capacité d'agir comme la résistance au pouvoir et aux normes dominantes. Dans ce sens, la déconstruction, la critique ou la révolte contre les normes représenteraient des façons typiques de résister et d'exercer de la capacité d'agir. Toutefois, pour Mahmood, il y a une erreur de méconnaissance sur la capacité d'agir qu'elle semble nommer l'« agencéité ». Cette dernière serait souvent réduite à la « résistance », alors que la « subordination » représente aussi une capacité d'action (Landry, 2010, p.222 et p.223).

Dans son entretien avec Landry, Mahmood revient sur les traditions philosophiques de l'agencéité afin de montrer ce malentendu sur sa définition. Pour ces traditions, elle représente la capacité à transformer le monde ou à y introduire des changements. Une personne peut donc effectuer tout cela en employant les normes qui existent déjà. Cette vision des traditions philosophiques ne relie pas nécessairement la capacité d'agir à la contestation du pouvoir ou la déconstruction des normes, mais elles parlent plutôt d'une capacité à produire le changement. Penser la résistance comme la seule capacité d'agir réduit alors la complexité du concept (Landry, 2010, p.222 et p.223).

Cette vision de la capacité d'agir ne se concentre pas seulement sur « la résistance » aux normes, elle permet aussi de comprendre que l'utilisation des normes dominantes peut à leur tour produire des changements sociaux (Landry, 2010, p.222 et p.223). Mahmood propose donc d'effectuer un détachement entre capacité d'agir et résistance pour élargir notre compréhension de ce concept qui englobe davantage d'actions que l'on pense. Elle utilise l'exemple d'une pianiste pour illustrer la pertinence de penser la capacité d'agir plus largement que seulement la résistance :

Dans mon livre, je donne l'exemple d'une pianiste virtuose qui se soumet à une structure d'autorité afin d'acquérir la capacité de jouer du piano avec brio. Cette personne se soumet à un pouvoir disciplinaire dans le but de cultiver une forme d'agencéité qui lui permettra de jouer du piano avec virtuosité. La subordination et la

réalisation de soi sont ici intrinsèquement liées, la première constituant la condition de possibilité de la seconde. Autrement dit, il est impossible de penser la réalisation de soi sans saisir le rapport nécessaire que celle-ci entretient à la subordination. La capacité d'une pianiste virtuose à défaire les normes est conditionnelle à la maîtrise d'une série de normes préexistantes, et ce, dans un domaine souvent dominé par les hommes. En un mot, je soutiens qu'il nous faut détacher la notion d'agencéité de celle de résistance pour enfin élargir notre manière de penser l'agencéité (Landry, 2010, p.223).

Concrètement, lorsqu'une personne non-binaire se soumet à la structure du pouvoir et aux normes dominantes, iel obtient tout de même une capacité d'action par les connaissances et les expériences qu'iel cumule. Ce qu'iel acquiert alors au sein de la structure du pouvoir et des normes dominantes, c'est un savoir qui ellui permet de développer des capacités d'agir. Enfin, même l'action de défaire les normes dépend de leur maîtrise. D'ailleurs, l'identification « non-binaire » est en soi-même réalisée à travers la compréhension des normes dominantes.

## **CHAPITRE 2**

### **DE LA « POSITIONNALITÉ » JUSQU'À L'ÉTHIQUE EN PASSANT PAR LA MÉTHODOLOGIE**

#### 2.1 La positionnalité

Notre position sociale influence notre regard et la production de savoir. Plus précisément, elle a un impact sur nos recherches à travers le choix du sujet, les interactions avec les participantEs, nos choix méthodologiques, nos choix d'analyse et d'interprétation. La déclaration de nos positions sociales et de nos motivations permet alors une meilleure compréhension de nos recherches. Pour ma part, je suis une personne blanche, non-binaire, francophone du Québec, on pourrait me considérer « woke », destructrice de la langue française, « radicale ». Si ces énoncés signifient vouloir du changement et de l'amélioration dans nos réalités sociales, politiques et interactionnelles, en tant que personnes trans ou non-binaires et marginaliséEs, dans ces cas, elles me décrivent.

#### 2.2 La démarche qualitative et inductive

Les méthodologies qualitatives et inductives m'ont semblées les plus appropriées pour aborder le sujet de cette recherche, car celle-ci visait une compréhension et un débroussaillage des stratégies explorées par les personnes non-binaires pour être reconnuEs. Trois raisons principales ont guidé ce choix de méthodologie : (1) la mise en avant du vécu et des discours des participantEs, (2) la possibilité de collaborer avec elleux et (3) le fait que le sujet soit peu exploré dans le contexte scientifique. Ces trois raisons se détaillent comme suit :

Premièrement, tout en mettant en avant les discours, les idées, les points de vue, les représentations des participantEs, les démarches qualitatives permettaient de se baser sur leurs discours afin de mieux saisir des éléments plus généraux avec lesquels il est possible de développer des « catégories d'analyse » (Creswell, 2007, P.38 à 40 et EPTC2, 2018, p.151 et 152). Cette meilleure compréhension et ces catégories d'analyse donnaient l'occasion de nuancer la problématique, tout en contribuant à la complexification du sujet. Finalement, travailler avec les personnes concernées

permettait de comprendre diverses dimensions du sujet de recherche qu'il n'était pas toujours possible de saisir sans leur aide (Creswell, 2007, p.37 à 40).

Deuxièmement, les méthodes qualitatives ne permettaient pas seulement d'entendre les histoires des participantEs et de les partager, elles comportaient aussi le potentiel de collaborer avec elleux au sein même de la recherche. Cette collaboration pouvait s'effectuer à différentes étapes du travail : à l'élaboration des questions, à l'analyse des données, à l'interprétation ou encore à la révision du projet définitif. Le fait de travailler avec les personnes concernées leur accorde plus de pouvoir dans la recherche et ainsi contribue à réduire cette relation asymétrique avec les chercheuses (Creswell, 2007, p.40). Toutefois, je n'ai pas pu effectuer cette collaboration pour ce mémoire, car il s'agit d'une évaluation.

Troisièmement, pour Creswell et l'Énoncé de politique des trois conseils - Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC2), il était approprié d'utiliser une méthodologie qualitative quand le sujet de la recherche a besoin d'être exploré, c'est-à-dire lorsqu'une population nécessite d'être « étudiée », « documentée » et entendue (Creswell, 2007, p.40 et EPTC2, 2018, p.154) comme c'était le cas pour le sujet de ce mémoire. Les non-binarités sont peu « explorées » et plus ou moins bien présentées dans les recherches. De plus, celles qui discutent des stratégies employées par les personnes non-binaires pour être reconnuEs se retrouvent encore moins présentes dans le milieu scientifique.

### 2.3 L'approche méthodologique

J'avais choisi l'approche méthodologique d'analyse qualitative de la théorisation ancrée, car elle vise à :

[...] générer inductivement une théorisation au sujet d'un phénomène culturel, social ou psychologique, en procédant à la conceptualisation et la mise en relation progressives et valides de données empiriques qualitatives (Paillé, 1996, p. 184).

La théorisation ancrée est une méthode qui respecte la philosophie d'une approche inductive, puisqu'elle part des discours et des points de vue des participantEs pour développer une « théorisation » sur les « processus/actions/interactions » vécues.

La théorisation ancrée se divise en 6 étapes qui permettent d'augmenter le niveau d'abstraction. Les 6 étapes à effectuer se séparent ainsi : la codification, la catégorisation, la mise en relation, l'intégration, la modélisation et la théorisation. Ces dernières ne sont pas nécessairement « linéaires », il peut avoir des « va et vient » entre elles (Méliani, 2013, p.439). Ces étapes illustrent alors un processus d'itération entre les données empiriques et le « processus de théorisation ». Ce dernier consiste à mettre en catégorie et en concept des données empiriques. Avec le processus d'itération, le processus de théorisation permet de jeter un « nouveau » regard sur les phénomènes sans considérer sa « théorisation » comme une fin en soi (Méliani, 2013, p.436).

Avec l'aide de l'itération, la méthode de la théorisation ancrée débute dès la première entrevue, car les catégories élaborées sous la première se confronteront avec l'entretien suivant et ainsi de suite. Il y a ainsi cet élément d'itération, de flexibilité, de comparaison constante et d'élaboration continue de catégories. Le processus de théorisation n'est jamais fixé, mais il est toujours en progression (Méliani, 2013, p.436 et 437).

Pour effectuer la théorisation ancrée et traiter les données, j'ai utilisé le logiciel NVivo. À l'aide de ce logiciel, j'ai d'abord codifié l'ensemble des données en reformulant les discours des participantEs tout en y restant près. L'idée était de faire des points de référence pour regrouper ensuite par catégories éventuellement définies. Lors de mon codage, il est arrivé à plusieurs reprises que des catégories se révèlent. J'ai donc fait une première catégorisation qui n'a pas cessé d'évoluer à travers les entretiens, la codification et ma relecture méticuleuse des données. À la suite de la création des catégories dans chaque entrevue, j'ai systématisé leur mise en relation notamment en comparant les données des trois entretiens. J'ai également expérimenté des arbres thématiques afin d'organiser les possibles thèmes à l'aide des catégories. C'est après plusieurs essais, de relecture minutieuse, de recatégorisation et de mises en relation que les dynamiques entourant les stratégies de reconnaissance ont émergées. Ces dynamiques constituent finalement une première formulation théorique pour saisir la complexité du sujet, c'est-à-dire les stratégies de reconnaissance utilisées par les personnes non-binaires au sein de leurs interactions quotidiennes.

## 2.4 L'échantillon

Cette recherche tentait de comprendre et de théoriser les stratégies que plusieurs personnes non-binaires francophones peuvent explorer dans leurs expériences personnelles et quotidiennes pour être reconnuEs. Le groupe social ciblé était donc les personnes non-binaires francophones, je m'intéressais à leur point de vue situé et leur expérience au sein des interactions. C'était cet échantillon qui pouvait contribuer à répondre à la question de recherche.

## 2.5 L'outil de collecte de données

Cette recherche se voulait co-constructive entre les chercheuses et les participantEs pour expliciter les stratégies de reconnaissance qu'ils explorent dans leur quotidien (Morrissette, 2011, p.9; Savoie-Zajc 2016, p. 337). Nous avons alors utilisé une approche qualitative et inductive, car elle rend possible cette co-construction. L'outil qui avait été choisi était celui de l'entrevue<sup>29</sup>, plus précisément celle de groupe. Cette dernière favorisait la collecte des données à partir des interactions entre plusieurs personnes non-binaires au sein du groupe (Claude, 2019). L'entretien de groupe permettait de collecter autant ce que les participantEs disaient pour répondre à la question que ce qu'ils **développaient** entre eux. En ce sens, l'entretien de groupe ne permettait pas seulement de collecter des données, mais aussi d'en **produire** (Maltais, Auclair et Brière, 2021, p.319 et 320; Morrissette, 2011, p.14 à 16). L'entretien de groupe pouvait aussi permettre des débats dans les échanges entre les participantEs. Il y aurait pu ainsi avoir des points de convergences et de divergences entre eux, ce qui peut enrichir l'information récoltée (Claude, 2019; Morrissette, 2011, p. 9 à 16).

Toutefois, l'entretien de groupe contient quelques limites : la dynamique de groupe<sup>30</sup>, le manque de confiance en la chercheuse, le manque de confiance entre les participantEs et la

---

<sup>29</sup> L'entrevue pouvait donner lieu à des questions « spontanées » durant les échanges. Ces questions pouvaient contribuer à une meilleure compréhension de l'expérience des participantEs en approfondissant leurs propos. Éventuellement, cette meilleure compréhension que donnent les échanges spontanés aurait pu permettre de mieux aborder les thèmes généraux qui ressortent de l'entretien avec les interviewéEs (Savoie-Zajc, 2016, p.340).

<sup>30</sup> Lors des entretiens, il y avait le risque que des personnes parlent peu ou trop. Dans ces cas, j'étais prête à stimuler les interventions et les échanges de manière fluide, mais toujours focalisée (Maltais, Auclair et Brière, 2021, p.319, 320, 326 et 327; Morrissette, 2011, p.14 à 16). Je croyais que l'une des façons de

confidentialité. Particulièrement sur ce dernier point, aucun moyen n'était possible pour s'assurer du respect par les interviewéEs des règles de participation dont la confidentialité<sup>31</sup>. J'ai donc préféré préciser ce problème lors du recrutement, mais surtout dans le formulaire de consentement. Je souhaitais suivre une démarche honnête et transparente afin que les individuEs effectuent un choix « libre, éclairé et continu » (Maltais, Auclair et Brière, 2021, P.322 et 325).

Concrètement, pour cette recherche, il y a eu trois entretiens de groupe d'environ 2h de 5 à 7<sup>32</sup> personnes respectivement le 11 septembre 2022 de 18h à 20h, le 27 septembre 2022 de 9h à 11h et le 16 octobre 2022 de 17h à 19h. Mener plusieurs entrevues de groupe m'a permis de voir les discussions particulières et d'établir des distinctions ou des rapprochements avec les informations qui ont émergées dans les différents entretiens (Maltais, Auclair et Brière, 2021, p.326 et Vachon, 2011, p.193 et 194). De plus, un groupe de 5 à 7 personnes s'est montré utile pour les interviewéEs qui voulaient se confier, car ça leur permettrait d'avoir plus de place pour parler. Je pense que ce nombre de participantEs a aidé certainEs personnes à se sentir plus à l'aise.

Traditionnellement, avec un cadre théorique composé de l'interactionnisme symbolique (Goffman) et de l'ethnométhodologie (Garfinkel), l'outil de collecte des données est l'observation. Toutefois, avec la problématique qui nous intéresse, j'ai préféré me concentrer que sur des entretiens de groupes, car il y a des contraintes éthiques et humaines qui font que ce n'est pas possible d'effectuer de l'observation sur le terrain. Par exemple, je ne peux pas suivre une personne non-binaire dans sa vie quotidienne afin d'observer ses stratégies face à ses parents, à ses enfants, à ses fröeurs, à

---

stimuler et de réguler les échanges se retrouvait dans l'animation de l'entretien. Par exemple, la chercheuse peut demander les avis des personnes qui ne répondent pas beaucoup afin de leur permettre un temps de parole ainsi que de partager leurs opinions. Surtout, je pensais qu'il fallait encourager les échanges spontanés, « la liberté d'expression » et le respect envers les autres et cela tout en se focalisant sur le sujet de la recherche (Leclerc, 2011, p.151).

<sup>31</sup> Par exemple, les gens peuvent être amenéEs à se côtoyer ou à parler de la rencontre à l'extérieur du groupe.

<sup>32</sup> Certaines personnes risquaient de ne pas se présenter ou de se retirer durant l'entrevue, c'est pourquoi il était utile de planifier 1 à 2 personnes de plus (Maltais, Auclair et Brière, 2021, P.327; Vachon, 2011, p.193 et 194). Initialement, j'avais prévu 6 personnes et 1 à 2 personnes supplémentaires, donc le nombre de 8 en tout. Si toutes les participantEs se présentaient à l'entretien, j'envisageais de ne « libérer » personne, sauf si l'on me le demandait bien sûr. Je pense que garder tout le monde est un respect pour les participantEs qui s'étaient organiséEs autour de l'entrevue et qui voulaient participer. Je voulais aussi éviter le sentiment d'exclusion (Maltais, Auclair et Brière, 2021, p.327; Vachon, 2011, p.193 et 194).



ses collègues, à ses profs, etc. De plus, l'observation peut sous-entendre une pression sur les personnes non-binaires à faire des coming outs qu'elles n'ont finalement pas nécessairement envie d'effectuer. Néanmoins, l'impossibilité d'utiliser l'outil de collecte de données traditionnel à un courant théorique ne devrait pas résulter en l'échec d'une recherche, surtout lorsqu'on a un besoin énorme de produire des connaissances sur le sujet des non-binarités. Il faut plutôt faire preuve d'adaptabilité, d'innovation et de créativité, par d'autres moyens tels que des « observations médiées », c'est-à-dire des faits rapportés des participantEs sur leurs interactions quotidiennes. Tout comme la sociologie de Garfinkel qui reconnaît aux actrices une capacité de réflexion et d'interprétation (Coulon, 2014, p.48), à mon tour, je reconnais aux personnes non-binaires la capacité d'avoir un jugement ou une idée plutôt adéquate de la situation interactionnelle qu'ielles entretiennent avec leurs interlocutrices. On peut ainsi reconnaître aux participantEs une aptitude à comprendre leur environnement social et les réactions à leur égard, même s'il y a des limites subjectives aux histoires et interactions rapportées.

## 2.6 Grille d'entretien

Une dimension centrale des stratégies de reconnaissance, c'est que les personnes non-binaires soient vuEs et reconnuEs comme telLEs dans leurs interactions. Par conséquent, j'ai conçu des questions accessibles qui pouvaient me permettre de cerner les démarches que les personnes non-binaires participantEs entreprennent pour être reconnuEs. Toutefois, après les entretiens, je me suis renduE compte que certaines questions étaient finalement trop ouvertes, ce qui a parfois donné des réponses plus générales qui sortaient du cadre des interactions. De plus, dès le premier entretien, j'ai remarqué que je détenais trop de questions, j'ai dû réduire leur nombre pour les prochaines entrevues en n'en cernant que quelques-unes qui permettaient des discussions. Ensuite, le nombre de questions par entretien dépendait de la quantité des échanges (1<sup>er</sup> : cinq, 2<sup>e</sup> : trois, 3<sup>e</sup> : cinq). Les questions étaient les mêmes, sauf à la dernière entrevue, je tenais à poser une question qui n'avait pas été énormément couverte lors de l'entretien. Les thématiques transversales de la grille d'entretien qui ont pu être abordées étaient : thème 1 - les idéaux de reconnaissance, thème 2 - les modes généraux possibles de la reconnaissance de la non-binarité, thème 3 - les évaluations des situations, des partenaires de l'interaction et des conséquences possibles, thème 4 - la gamme des stratégies adoptées, thème 5 - les réactions des interlocutrices aux stratégies adoptées, thème 6 -

les retours réflexifs dans les approches adoptées. Vous pourrez trouver la grille d'entretien originale, ainsi que les questions qui ont été posées lors des entretiens à l'appendice D.

## 2.7 Le recrutement

Pour recueillir des témoignages, nous avons procédé à un échantillon par volontaires (Beaud, 2021, p.211 et 212) avec quelques critères. Le premier : s'identifier soi-même dans les multiples identités non-binaires. Ensuite, les personnes devaient être majeures, parler et comprendre le français, iels devaient accepter d'être enregistréEs et retranscritEs. Enfin, il fallait qu'iels acceptent d'être utiliséEs anonymement pour cette recherche, mais aussi d'autres que je pourrais mener à partir des données.

Le recrutement s'est effectué essentiellement en ligne et par bouche-oreille. Je suis moi-même non-binaire, j'ai donc eu accès à des groupes privés de soutien d'environ 7400 membres non-binaires qui vivent principalement en France et au Québec. Je comptais sur ces groupes et l'entraide de mes adelpheS pour réaliser ces entretiens. La recherche a su susciter beaucoup d'intérêts, je n'ai pas vécu de problème de recrutement, au contraire énormément de personnes désiraient participer. Je m'étais tout de même préparéE à devoir changer quelques éléments si le recrutement n'avait pas fonctionné : d'abord demander l'aide de mes amiEs proches non-binaires. Puis, de modifier l'outil de collecte de données : préconiser les entretiens individuels au lieu d'entretien de groupe, réduisant ainsi le nombre de participantEs nécessaire.

Lorsqu'il y a eu des volontaires, je leur ai envoyé un message de recrutement en « privé » ou par courriel. Le message, le courriel ou la publication contenaient une description de l'étude et des objectifs de recherche, la durée de l'entretien (environ 2h), l'endroit (par zoom), les thèmes que j'envisageais aborder<sup>33</sup> et les informations pour me contacter. Une fois que j'ai reçu les messages

---

<sup>33</sup> J'ai pensé que donner ces informations permettait aux participantEs de se préparer à la rencontre pour aborder le cœur du sujet dès le départ. De plus, leur prodiguer ces informations pouvait réduire l'anxiété de certainEs personnes tout en étant clairE, précisE et ouvertE, ce qui participe à l'idée d'un « consentement éclairé ».

de plusieurs personnes volontaires, je leur ai donné des choix d'heures et de jours<sup>34</sup>. Dans certains cas, je leur ai aussi demandé si iels avaient des restrictions particulières qui pouvaient les empêcher de participer. Ensuite, j'ai insisté pour que les participantEs soient présentEs à l'heure et j'ai prévu un 5 minutes de possible « retard ». Je leur ai rappelé à plusieurs reprises la date, l'heure et le lien Zoom pour la rencontre (Leclerc, 2011, p.152; Maltais, Auclair et Brière, 2021, p.328 et 329).

Toutefois, un problème est arrivé lors du recrutement. Une personne m'a envoyé un message pour participer, mais j'avais déjà vu son nom sur les groupes non-binaires dans lesquels je suis. Plusieurs membres se plaignaient de cette personne en disant qu'elle était malveillante et qu'elle avait de mauvaises intentions. Son but serait de s'infiltrer dans les groupes pour blesser volontairement les membres. Elle a donc été exclue des groupes non-binaires. Pour m'assurer de la sécurité des participantEs, j'ai préféré à mon tour l'exclure des entretiens et ne pas répondre à sa demande. Cette recherche se compose dans un contexte de tensions et parfois même de violence envers les personnes issues de la diversité de genre; je tenais à réduire les risques de dommages sociaux, physiques et psychologiques pour les participantEs et pour ma propre personne.

## 2.8 L'entrevue de groupe en ligne

L'entretien de groupe s'est effectué « en ligne » parce que nous étions en contexte de pandémie mondiale du COVID, nous avons préféré agir avec prudence pour éviter la propagation du virus. Néanmoins, l'entrevue de groupe en ligne a quelques limites. Par exemple, il peut entraîner un manque de « connexion sociale », il ne permet pas de voir tout le corps et le non verbal des participantEs, il demande la possession d'internet avec un téléphone ou un ordinateur et savoir s'en servir (Lo Iacono, Symonds, et Brown 2016, p.334), il peut engendrer un manque de fluidité dans les discussions. Tout cela peut éventuellement réduire la richesse de l'information produite lors de l'entrevue (Maltais, Auclair et Brière, 2021, p.334). Toutefois, il n'y a pas que des problèmes et des limitations. L'entretien de groupe en ligne possède aussi plusieurs avantages pour la recherche et pour soi-même : obtenir théoriquement plus de volontaires, être à l'aise dans l'environnement choisi, prendre moins de temps dans les transports, rendre l'entrevue plus accessible, limiter la

---

<sup>34</sup> Si cela ne convenait pas, j'étais prêtE à sonder les personnes pour que l'on puisse trouver des moments en commun.

pollution par les transports, limiter les coûts reliés aux transports, connaître de nouvelles personnes non-binaires à travers le Québec (Lo Iacono, Symonds, et Brown, 2016; Maltais, Auclair et Brière, 2021, P.334; Ross, 2018, p.28 et 29).

Concrètement, en plus de tout ce qui a été nommé, l'entretien en ligne a permis de diversifier le lieu d'habitation des participantEs : Montréal, Outaouais, Québec, Sherbrooke, Granby, etc. Il a également favorisé un meilleur contrôle de qui parle en évitant que plusieurs personnes discutent en même temps. Par contre, il y a eu beaucoup de « bogues » avec l'application, certainEs participantEs n'avaient pas un bon réseau, ce qui nous a fait perdre de l'information et cela coupait parfois la fluidité des conversations.

## 2.9 L'éthique

La dignité humaine représenterait la valeur essentielle à respecter pour l'éthique d'un travail. Nous avons utilisé les principes directeurs du « respect des personnes, la préoccupation pour le bien-être et la justice<sup>35</sup> » (EPTC2, 2018, p.6) afin de respecter la valeur essentielle de la dignité humaine. Le texte « Énoncé de politique des trois conseils – Éthique de la recherche avec des êtres humains » décrit ces principes et donne des conseils pour les mettre en application.

Le principe du « respect des personnes » comprend le respect de leur autonomie. L'une des façons de s'en assurer, c'est l'obligation d'obtenir leur consentement libre, éclairé et continu (EPTC2, 2018, p.7). Pour respecter le consentement éclairé, nous devons fournir suffisamment de renseignements sur nos attentes des participantEs ainsi que sur la façon dont nous allons utiliser l'information partagée durant les entretiens. Le but était qu'ils puissent produire une évaluation des conséquences possibles pour par la suite effectuer un choix éclairé (Crête, 2021, p.239). Pour un consentement éclairé au sein de cette recherche, j'ai précisé lors du recrutement et de l'entrevue que tout sera anonymisé<sup>36</sup> : leurs identités et la transcription de leurs discours. J'ai aussi fait signer

---

<sup>35</sup> Ce sera le seul que je n'ai pas développé dans cette partie. Néanmoins, je l'ai pris au sérieux et je l'ai gardé en tête tout le long du travail, car je souhaitais traiter les personnes de manière juste et équitable.

<sup>36</sup> J'ai aussi précisé qu'ils peuvent se retirer à tout moment durant le projet.

électroniquement des formulaires de consentement qui étaient clairs et précis<sup>37</sup>. Ce formulaire contenait mes coordonnées<sup>38</sup> et des informations éthiques comme le but de la recherche, les avantages pour les participantEs, les risques pour elleux, la façon dont les données seront conservées et les détails concernant l'accès aux données (Crête, 2021, p.239 à 241). Avec ces informations, j'espérais que chaque personne pouvait décider de participer sur des bases d'un choix libre, éclairé et continu tout en s'assurant de la confidentialité de chacunE.

Ensuite, un autre principe directeur de l'éthique est celui de la préoccupation pour le bien-être de la personne. Pour respecter ce principe, la confidentialité et la protection des informations personnelles jouent un rôle primordial (EPTC2, 2018, p.8). Dans le cadre de cette recherche, il y avait plusieurs défis à ce niveau à cause des entretiens de groupe. En effet, lors de ce type d'entretien, il est difficile de contrôler les informations personnelles et d'exiger à ce que les participantEs respectent la confidentialité des autres interviewéEs. Pour tenter de pallier ces risques, j'ai précisé l'importance du respect de la confidentialité au sein des formulaires de consentement ainsi qu'au début des entretiens. Par la suite, pour ce mémoire, j'ai utilisé des noms fictifs inspirés de couleurs. De plus, pour la transcription et la rédaction, je n'ai pas mis de « renseignements identificatoires »<sup>39</sup> (Crête, 2021, p.238 et p.246, EPTC2, 2018, p.64).

Pour finir, afin de contribuer au bien-être des participantEs, je n'ai pas posé de questions sur « le sexe » ou « le genre assigné à la naissance » qui peuvent parfois se montrer utiles pour la représentativité de l'étude. Ceci est peut-être inhabituel, mais je considère que ces données vont contre le bien-être des participantEs. En fait, le sexe ou le genre assigné à la naissance représentent des catégories qui peuvent être imposées et douloureuses pour plusieurs personnes non-binaires. Dans ce sens, la divulgation de ces informations peut engendrer de la dysphorie et de l'inconfort<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> J'ai aussi laissé deux semaines ou plus pour me donner une réponse, ce qui leur permettait de bien comprendre, de poser des questions, de réfléchir et de prendre une décision éclairée.

<sup>38</sup> J'ai aussi donné les coordonnées du CERPE si les participantEs avaient des questions.

<sup>39</sup> J'ai aussi pris les conseils du EPTC2 pour tout « anonymiser » (EPTC2, 2018, p.65).

<sup>40</sup> J'ai gardé tout de même une ouverture sur ces catégories. Si certaines étaient utiles pour la compréhension des propos, elles ont été dites lors des entrevues et si elles ont été nommées, je me suis permisE de l'inclure dans l'analyse et la présentation des matériaux.

## 2.10 Dynamique de groupe

Dans les deux premiers entretiens, les participantEs semblaient très enjouéEs et rapportaient énormément d'éléments. Lors de ces entretiens, il n'y avait pas de tensions ni de désaccords. Il y avait beaucoup d'échange entre les participantEs. Par contre, le troisième groupe était moins participatif : il y avait plus de silence, de réponses limitées et il n'y avait pas beaucoup d'échange entre les participantEs. L'unE des participantEs parlait en particulier très peu. J'ai essayé de læ stimuler en allant lui poser directement les questions, mais iel disait qu'iel n'avait rien à ajouter. Je crois que ce silence pouvait entraîner les autres participantEs à ne pas trop se confier et ne pas trop répondre aux questions. J'ai été prisE au dépourvu, car comme les deux premiers entretiens s'étaient très bien déroulés, je ne m'y attendais pas pour le troisième. Sur le moment de l'entrevue, j'ai pensé que c'était dû à une sensation de distance entre les interviewéEs et moi. J'ai donc parlé de mon expérience à quelques reprises, ce qui pouvait montrer mon accessibilité et ma sensibilité. Toutefois, ça n'a pas fonctionné pour augmenter le degré de participation. Après cet entretien, je me dis qu'il est possible que certainEs personnes ne savaient pas quoi dire par peur de raconter de « mauvaises choses ». Je crois qu'il aurait fallu que j'insiste sur le fait que toutes réponses sont valides et qu'iels peuvent se sentir à l'aise d'essayer de répondre.

## 2.11 Limite démographique : homogénéité des parcours

Nous avons un échantillon très petit : 3 groupes de 5 à 7 personnes (17 personnes en tout). Nous devons alors interpréter les résultats avec prudence : ce travail ne peut pas être généralisé et je ne prétends pas le faire. D'autant plus que notre échantillon est plutôt homogène : plus du  $\frac{3}{4}$  des participantEs vivaient en ville comme Montréal, Québec ou Sheerbrooke, 82% avaient fait ou étaient en train d'effectuer des études universitaires, 76% n'avaient pas de personnes à charge, 88% avaient 40 ans et moins (18-29 ans : 41%, 30-40 ans : 47%). L'échantillon ne contenait qu'une seule personne immigrante de France, une seule personne noire, donc il n'est pas possible de bien documenter les différentes réalités vécues selon les expériences d'immigration et de racisme. Ensuite, il n'y avait personne qui s'est déclaréE autochtone ou à mobilité réduite. Vous pourrez trouver le profil démographique des participantEs ainsi que différentes distributions en appendice E.

### **CHAPITRE 3**

#### **L'ART DE MANŒVRER :**

#### **ENTRE RECONNAISSANCE ET PRÉSERVATION**

Je commencerai la présentation des résultats<sup>41</sup> en discutant de deux dynamiques : celle de savoir à qui profite ladite stratégie et celle du niveau de clarté d'une stratégie. Ces dynamiques nous permettront d'ordonner les stratégies de reconnaissance dans ce chapitre. Par la suite, nous développerons sur les stratégies de reconnaissance qui profitent plus aux « communautés », puis nous verrons celles qui bénéficient plus à « soi-même ». Dans ces deux parties, les stratégies s'organisent de la plus subtile à la plus claire. J'ai préféré effectuer cet ordre, car les interviewéEs ont davantage développé sur les stratégies considérées « plus pour soi et plus claires ». J'ai donc présenté en premier les stratégies qui étaient globalement moins effleurées, puis j'ai terminé avec celles qui étaient plus approfondies. En dernier, nous verrons brièvement des stratégies de préservation et leur lien avec les stratégies de reconnaissance<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Vous pouvez retrouver plusieurs tableaux de distribution selon les caractéristiques personnelles et générales des participantEs de l'entretien dans l'APPENDICE E PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTEs. Dans celle-ci, vous pourrez explorer des distributions en pourcentage selon l'âge, le lieu de domicile, le niveau d'étude le plus élevé, le niveau universitaire le plus élevé, les personnes à charge, les pronoms demandés et les accords demandés. J'ai aussi ajouté dans l'appendice E des tableaux montrant différentes variables des participantEs comme leur identité de genre, leur occupation, le nombre de personnes à charge, les relations intimes. Toutefois, pour des soucis d'anonymat, je n'ai pas divulgué le lieu de domicile spécifique pour chaque interviewéE.

<sup>42</sup> Au départ de cette recherche, je ne m'attendais pas à ce que l'on discute énormément des stratégies de préservation : je croyais que nous allions plutôt couvrir les différentes stratégies de reconnaissance. Toutefois, les participantEs dans les entretiens abordaient toujours leurs stratégies de reconnaissance en parallèle de leurs stratégies de préservation : les unes n'allaient pas sans les autres. Les stratégies de préservation constituent alors un pilier essentiel pour mieux comprendre les dynamiques des stratégies de reconnaissance.

### 3.1 Stratégies ordonnées par deux dynamiques : læ bénéficiaire et la clarté<sup>43</sup>

La première dynamique « læ bénéficiaire » s'illustre par la question : « qui est læ bénéficiaire de la stratégie? ». Cette dynamique rend compte du fait que certaines stratégies profiteront plus à læ personne non-binaire et d'autres plus aux communautés non-binaires. Il arrive aussi que ce soit les deux, par exemple : (1) lorsque les personnes non-binaires produisent de la sensibilisation sur les enjeux qui touchent leur communauté, iels désirent également profiter de meilleures réactions à leur égard, puis (2) parfois, la stratégie est pour elleux, mais iels espèrent aussi que les autres personnes non-binaires en bénéficient. Toutefois, ce qui distingue les deux pôles « profite à læ personne non-binaire » et « bénéficie à la communauté », c'est qu'une stratégie impactera **d'abord** l'un ou l'autre. Il y a ainsi un rapport à la temporalité. Par exemple, « dire ses PPA (prénoms, pronoms, accords) » repose sur la demande à ce que l'interlocuteurice utilise les bons PPA pour læ personne non-binaire, c'est ellui læ **premiÈrE touchÉE**. Néanmoins, **en second plan**, comme cette stratégie expose læ personne non-binaire, elle peut servir à « sensibiliser » leurs interlocuteurices sur les enjeux des non-binarités.

En revanche, l'exposition n'amène pas toujours la sensibilisation, elle peut aussi apporter de la violence à l'égard de personnes non-binaires. CertainEs ne peuvent pas se permettre cette visibilité et ce qu'il en coûte. Iels vont alors choisir des stratégies de reconnaissance selon leurs moyens physiques, psychologiques, sociales, économiques, etc., tout en restant le plus en sécurité possible. Pour représenter cette dynamique entre désir d'être reconnuE et désir d'être en sécurité, j'ai utilisé le niveau de clarté<sup>44</sup> d'une stratégie : certaines peuvent être plus subtiles et d'autres peuvent être plus claires. Les stratégies plus subtiles permettent une certaine sécurité<sup>45</sup> en n'exposant pas

---

<sup>43</sup> Cet agencement est basé sur la distinction de deux niveaux de reconnaissance : une reconnaissance identitaire individuelle qui s'exemplifie ainsi : « Je te reconnais toi, en tant que personne non-binaire dans mon interaction avec toi » et une reconnaissance sociale qui est plus large que seulement l'interaction. Celle-ci pourrait s'exemplifier comme tel : « Je vous reconnais, en tant que groupe social égal au mien ». Il serait intéressant de poursuivre cette intuition en demandant aux personnes concernées la façon dont iels organiseraient ces stratégies et cela à travers une recherche quantitative.

<sup>44</sup> Pour la présentation de ce niveau, je me suis inspirÉ de Nacarar qui mentionnait que dans certains milieux et certaines relations iel utilisait des stratégies que « si l'autre ne les comprend pas, tant pis ».

<sup>45</sup> Je dis une « certaine sécurité », car certainEs personnes non-binaires peuvent tout de même vivre des réactions négatives face à leurs stratégies subtiles. Par exemple, unE personne non-binaire perçuE comme « femme » qui s'exprimera par des activités considérées « masculines » peut quand même expérimenter des



complètement une personne non-binaire, car elles nécessitent souvent un niveau de connaissances<sup>46</sup> spécifique préalable pour les comprendre.

En premier lieu, pour l'organisation de ce chapitre, j'ai déterminé avec la question « qui est le bénéficiaire? » si une stratégie cible une reconnaissance communautaire des non-binaires ou une reconnaissance de l'identité de la personne revendicatrice. Par exemple, l'une des stratégies utilisées était de « donner des conseils pour être plus inclusifVEs », celle-ci s'apparente plus à la reconnaissance des communautés non-binaires. Ensuite, une autre des stratégies était d'« aller dans les grandes villes », celle-ci avait pour objectif d'améliorer les conditions de reconnaissance de la personne non-binaire qui commet l'action, ce qui se rapproche d'une stratégie « plus pour soi ». Afin de déterminer qui était le bénéficiaire des stratégies de reconnaissance, je me suis d'abord fiéE aux discours des interviewéEs : dans certaines occasions, ils disaient pour qui ils les effectuaient. Sinon je les ai aussi classées de manière subjective en me basant sur les intentions possibles derrière une stratégie. Ce mémoire a surtout comme objectif de débroussailler un sujet très peu exploré dans le milieu de la recherche, donc à cause du manque de connaissances, il comporte certaines limites d'organisation à améliorer dans de prochains travaux.

En deuxième lieu, j'ai délimité le niveau de clarté d'une stratégie par le degré de connaissances préalables qu'une personne nécessite pour la comprendre. Par exemple, affirmer ses PPA-Genre (prénom, pronoms, accords et genre) ne sollicite pas les mêmes connaissances préalables que d'utiliser un langage « non-genré ». Au quotidien, l'usage de ce type de langage n'entraîne pas nécessairement une compréhension qu'une personne est peut-être non-binaire et que l'on doit lui demander ses PPA-genre. Par contre, si une personne non-binaire affirme ses requêtes comme: « J'utilise les pronoms "iel" ou "il" avec accords masculins », l'autre personne a moins besoin de connaissances préalables pour saisir la revendication. Malgré tout, cette stratégie ne résulte pas toujours par un succès, car elle n'empêche pas les réactions négatives liées au déni d'existence et à la non-connaissance. Pour se prémunir contre la fatigue et les blessures engendrées par les

---

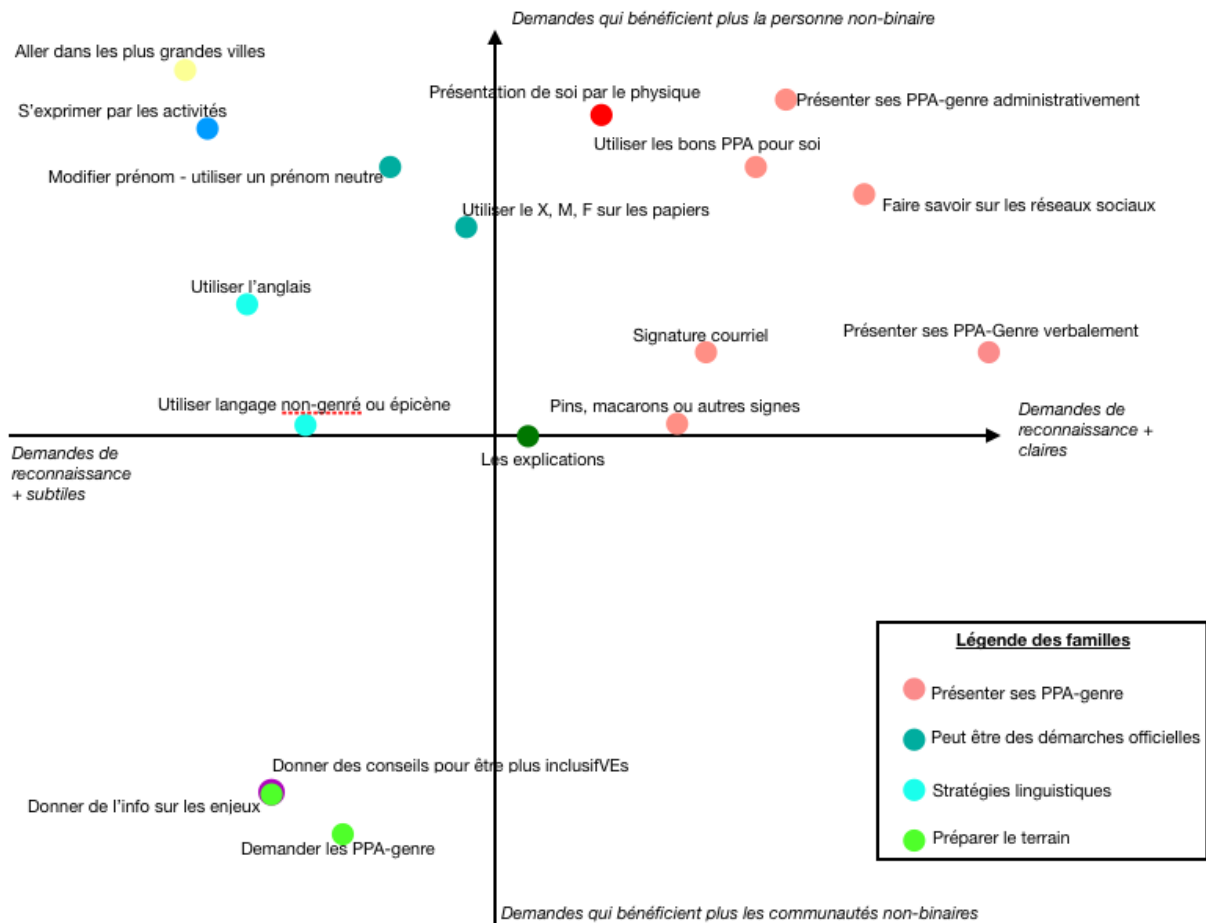
commentaires désobligeants, de la pression et du sexisme, c'est ce que Céladon et Sinople ont abordé brièvement durant les entretiens.

<sup>46</sup> C'est souvent les alliéEs et les personnes non-binaires qui détiennent le niveau de connaissances nécessaire pour « reconnaître » une personne non-binaire selon leurs stratégies subtiles employées.

réactions négatives, plusieurs personnes non-binaires vont adopter des stratégies de préservation selon leurs expériences.

Enfin, pour mieux comprendre les deux dynamiques de la clarté et de la bénéficiaire de la stratégie, j'ai créé une figure pour les illustrer :

Figure 3. 1 Disposition des stratégies de reconnaissance au croisement de la bénéficiaire et le niveau de clarté



### 3.2 Les stratégies de reconnaissance qui bénéficient plus aux « communautés », de la plus subtile à la plus claire

#### 3.2.1 Donner des conseils pour être plus inclusifVEs

Malgré la peur de déranger, certainEs personnes non-binaires des entretiens vont vouloir donner des conseils afin que les interlocuteurices autour d'elleux, par exemple : collègues, amiEs, famille

ou autres, agissent de manière plus inclusive. Cette stratégie n'est pas directement liée à la reconnaissance de son genre à soi, mais à la reconnaissance de toutes personnes non-binaires. Par exemple, Prune fait partie d'un groupe de soutien par rapport à ses études, puis à un moment, ce groupe préparait un discours dans lequel iels utilisaient « hommes et femmes ». Il leur conseillait alors de remanier cette formulation pour « les personnes ou les gens ». Cette modification aurait pu entraîner la reconnaissance de la diversité de genre pour Prune, mais aussi pour d'autres personnes concernées. Finalement, pour son cas, ça s'est terminé par un refus. Ses collègues n'étaient pas réceptifVEs à changer leurs façons.

### 3.2.2 Préparer le terrain – demander le prénom, les pronoms, les accords et le genre (PPA-genre) et donner de l'information sur les enjeux trans et non-binaires

Le thème « préparer le terrain » regroupe deux stratégies subtiles: (1) demander les PPA-genre aux interlocuteurices et (2) donner de l'information sur les enjeux trans et non-binaires. Elles ont comme but de créer de l'espace pour qu'unE personne non-binaire, soi-même ou une autre, puisse s'affirmer. Ces stratégies sont plus pour les communautés, car elles peuvent sensibiliser les gens à l'existence d'une diversité de genre.

Premièrement, la stratégie de demander les PPA-genre aux interlocuteurices s'effectue surtout en début d'interaction. Elle pourrait contribuer à rendre « normal » cet acte dans les rites et interactions quotidiennes. Demander les PPA-genre permettrait aussi de remettre en question les attributions de genre binaire, homme et femme, selon les apparences. Ardoise et Aubergine disent :

Ardoise : Euh je demande aussi tsé sur les espaces de cours en ligne à toutes mes étudiantEs de me donner leurs pronoms et leurs noms choisis et tout ça. Donc ça ça instaure un espèce de climat où dans les interactions sociales, j'ai pas besoin de le rappeler constamment, pis si jamais c'est échappé bin j'ai l'impression d'avoir fait ce que j'avais à faire et je prends le bon pis j'essaye de vivre avec le reste de façon le plus en paix possible là.

Aubergine : J'me présente prénom et pronoms et je demande aussi [ceux] de l'autre personne tsé comme pour justement dénormaliser les associations binaires que l'on fait entre la présentation de genre et l'identité de genre.

Demander les PPA-Genre peut représenter une démarche difficile, car les interviewéEs non-binaires ne savent pas toujours comment leur interlocuteurice va réagir. Plusieurs préfèrent alors donner de l'information sur les enjeux trans et non-binaires, c'est la deuxième stratégie dans le thème « préparer le terrain ». Donner de l'information peut s'effectuer de plusieurs façons. D'abord, pour Albâtre et Céladon, c'est de fournir des podcasts sur le sujet aux personnes à qui iels aimeraient s'affirmer davantage. Par la suite, pour Alezan, c'est de parler directement d'enjeux trans et non-binaires à ses parents. Spécifiquement pour iel, le don d'informations s'effectue graduellement selon la capacité de compréhension de ses parents. En premier, iel a préféré toucher les enjeux des hommes et femmes trans pour en deuxième aborder les enjeux des personnes non-binaires. Éventuellement, Alezan envisage de s'affirmer ouvertement non-binaire à ses parents lorsqu'iel jugera qu'iels seront prêtEs.

### 3.3 Les stratégies de reconnaissance qui bénéficient plus à « soi-même », de la plus subtile à la plus claire

#### 3.3.1 Aller dans de plus grandes villes

Tangerine vit en région et iel aimerait utiliser le prénom « iel », mais iel ne sent pas à l'aise de le demander par peur de l'incompréhension. Toutefois, lorsque Tangerine se retrouve à Montréal ou à Sherbrooke, iel racontait qu'iel avait plus de chance de tomber sur des personnes ouvertEs et compréhensifVEs à son identité de genre. Ce climat social de la grande ville permet de rendre plus à l'aise Tangerine pour qu'iel affiche sa non-binarité aux autres. C'est pourquoi, Tangerine a nommé « se retrouver dans de grandes villes » comme stratégie.

#### 3.3.2 S'exprimer par les activités

CertainEs interviewéEs non-binaires vont s'adonner à des activités<sup>47</sup> qui ne respectent pas les attentes et les stéréotypes reliés au genre qui leur est assigné. Par exemple, Alezan qui est perçue comme étant « féminine » pratique la chasse et la pêche avec son père. Dans ce sens, les personnes

---

<sup>47</sup> Sinople parlait aussi de métiers ou encore de tâches professionnelles jugées pour « les hommes » qu'iel effectuait et qui font réagir ses collègues de travail par des commentaires sexistes. Ensuite, Céladon discutait sur des stéréotypes sexistes du quotidien comme « conduire » qu'iel pratiquait et qui pouvaient « choquer » ses relations de rencontre avec des hommes cis.

non-binaires peuvent utiliser des activités socialement genrées pour produire une expression de soi. J'ai placé cette stratégie dans les « très subtiles », car elle peut évoquer la possible « non-binarité » seulement pour les « esprits aguerris » et qu'elle ne représente pas une stratégie fiable. En effet, on ne peut pas se fier aux activités effectuées pour déterminer un genre.

### 3.3.3 Stratégies linguistiques : utiliser l'anglais, le français neutre, non-genré ou épïcène

Plusieurs participantEs non-binaires vont se servir de stratégies linguistiques qui sont plus subtiles. L'une d'entre elles est l'usage de la langue anglaise ou de certains mots. C'est le cas de Tangerine qui vit en région. Malgré un contexte québécois où la langue française se retrouve en déclin d'usage (Statistique Canada, 2018), iel préfère recourir à l'anglais dans une bonne partie de sa vie quotidienne, car cette langue comporte des avantages comme l'existence de pronoms neutres (« they/them ») contrairement au français où ce n'est que « il et elle ».

Ensuite, la pratique d'un français non-genré, neutre ou épïcène représente la deuxième stratégie linguistique identifiée. Plusieurs interviewéEs non-binaires prennent cette forme comme une façon qui pourrait influencer leurs interlocuteurices, Sinople dit:

Bon l'autre stratégie qui m'est revenuE tantôt que j'avais oubliée que je voulais nommer euh c'est que j'essaye de d'utiliser des phrases neutres quand que je parle de moi pis quand je parle des autres aussi. J'utilise pu monsieur, j'utilise pu madame. J'utilise toujours des mots neutres pis j'dis pas non plus euh : « tu es curieux » [le masculin ou le féminin] tsé. J'vais plutôt dire : « est-ce que tu as la curiosité d'aller voir telle affaire » tsé. Faque ça c'est quelque chose que j'ai commencé vraiment vraiment à appliquer beaucoup beaucoup dans les derniers mois pis euh mon dieu que je me sens plus à l'aise de m'exprimer comme ça. Par contre, j'ai pas la même chose en retour, on s'entend, c'est pas tout le monde qui va faire ça nécessairement comme ça du tac au tac. Mais j'espère que que je plante des graines pis qu'à un moment donné ça va germer. Faque bin c'est ça, une des stratégies que je voulais rajouter.

Toutefois, cette stratégie peut présenter des difficultés d'usage selon plusieurs participantEs. Par exemple, dès le début de l'entretien, Tangerine expose le défi d'utiliser et de demander un langage neutre ou non-genré dans le français quotidien et en particulier en région :

« Euh, moi c'est Tangerine, j'utilise "il" dans la vie de tous les jours parce que j'ai pas le courage d'avoir "iel" dans la vie de tous les jours. Mais mon pronom idéal ce serait

probablement “iel”, mais je vis en région faque c’est pas vivable en vrai là pis c’est ça. »

La stratégie du français neutre ou non-genré comporte plusieurs autres limites évoquées lors des entretiens : sa pratique est plus facile à l’écrit, son emploi ne provoque pas nécessairement une inclusion réelle des personnes non-binaires et son utilisation ne correspond pas au français pratiqué couramment au sein de la société québécoise. Par exemple, tout comme l’anglais, dans le français quotidien, on retrouve des formules de « politesse » bigenrées avec des « monsieur et madame » et cela en plus des accords bigenrés obligatoires. Selon les interviewéEs, ces pratiques linguistiques journalier créent un manque de représentation et d’inclusion de plusieurs personnes divergentes de genre. De plus, il arrive qu’au sein du français quotidien, certainEs interlocuteurices refusent catégoriquement de changer leurs façons de communiquer, mais il peut aussi advenir que certaines personnes éprouvent des difficultés d’adaptation à un langage neutre, non-genré ou épïcène. Dans ce dernier cas, plusieurs participantEs non-binaires invitent leurs interlocuteurices à seulement essayer et apprendre.

#### 3.3.4 Démarches parfois officielles : Modifier le prénom et utiliser un prénom qui semble neutre

Que ce soit légalement ou juste quotidiennement, plusieurs participantEs non-binaires utilisent la stratégie de modifier leurs prénoms. Toutefois, elle n’est pas unanime, puisque certainEs ne veulent pas l’effectuer et d’autres ne peuvent pas. CertainEs participantEs préfèrent ne pas changer leur prénom légalement, car cela pourrait entraîner un travail d’explication constant. D’autres encore ne peuvent pas changer leur prénom à cause de leurs proches qui ne savent pas leur identité de genre. Ces proches pourraient mal réagir à cette information. Pour rester en sécurité, plusieurs participantEs préfèrent alors ne pas prendre de risques. Pour d’autres qui sont immigrantEs temporaires au Québec, changer de nom n’est pas une option. Vert a vécu en France et habite maintenant au Québec pour les études. Iel a une double nationalité, Canada et France, ce qui lui permet de modifier son prénom au Canada, mais Vert a peur que cela lui cause des problèmes en France pour des raisons administratives, car iel posséderait deux prénoms différents dans deux pays.

Pour compenser le fait de ne pas changer de prénom légalement, plusieurs participantEs non-binaires vont seulement donner leur nom de famille dans les endroits plus officiels. Même si c'est plus difficile pour les interlocuteurices de genrer une personne en disposant que du nom de famille, cette stratégie ne fonctionne pas toujours selon les participantEs. La raison principale c'est que plusieurs de leurs interlocuteurices vont tout de même leur attribuer un genre, homme ou femme, d'après leur voix ou leur apparence.

Ensuite, certaines interviewéEs rapportaient qu'iels n'ont pas modifier complètement leurs prénoms. Iels ont décidé de rajouter un prénom pour en posséder deux. Iels peuvent ainsi utiliser celui qu'iels désirent selon les moments, les interlocuteurices et les contextes. Sinople a opté pour cette stratégie, iel dit :

Euh faque là j'attends j'attends les papiers pis moi aussi j'ai fait ajouter le prénom Sinople sur les les futurs papiers faque comme ça je vais pouvoir comme choisir. J'ai fait d'abord en respect à ma mère aussi parce que c'était elle qui avait choisi mon prénom. Pis elle a eu quatre enfants, 3 garçons pis moi. Faque y'a comme toujours eu quelque chose dans la famille par rapport à ma naissance parce que c'était la première fois que y'avait une « fille » dans la famille et blablabla.

Ou encore Alezan :

Euh j'ai retrouvé un peu, ce que je voulais dire tantôt euh moi de mon côté j'ai fait les démarches pour une transition administrative, c'est-à-dire d'avoir d'avoir la case X, non-binaire et j'ai choisi un second nom. Pis ça ça s'est fait vraiment à la toute dernière minute parce que « Chloé », c'est un nom qui est très très féminin, le nom que j'ai choisi, le second nom c'est Alezan. Alezan c'est un nom masculin, mais j'en ai parlé à certaines personnes et y'a beaucoup de monde qui pensaient que c'était féminin, mais c'est vraiment un prénom masculin à 100%. Et si je choisi finalement que je préfère me faire appeler Alezan, ça va être Alezan et ça pour moi c'est très subtil. Mais c'était vraiment vraiment important pour moi comme démarche.

Que ce soit rajouter un prénom ou le changer, légalement ou socialement, plusieurs participantEs non-binaires vont favoriser des prénoms qu'iels considèrent comme « neutres ». Cette stratégie peut parfois créer des hésitations et des interrogations chez leurs interlocuteurices. Prune raconte :

Prune : Euh, sinon quelque chose qui n'a pas été dit, mais que je sais pas si ça été vécu par d'autres mais euh, j'ai changé mon prénom légalement tsé donc dans le sens de tsé

choisir un prénom qui est neutre tsé c'est une stratégie aussi. J'ai pas fait « ah j'vais prendre le nom le plus masculin ou le plus féminin ». J'ai pris quelque chose que comme quand tu regardes une liste de noms d'élèves, bin tu le sais pas trop, tu regardes ... [et tu ne reconnais pas le genre de la personne selon son prénom]. Faque c'est ça.

Toutefois, la stratégie d'un prénom neutre comporte certaines limites, Grège dit :

Euh bah je dirais que j'avais pensé que mon prénom serait une bonne stratégie, euh parce que moi aussi j'ai changé de prénom parce que mon prénom que l'on m'avait assigné à la naissance était trop féminin pour moi, pis mmm, bin je réalise que la plupart des gens que je ne connais pas, tsé ça arrive souvent que les gens me disent : « Ah c'est beau Grège pour une fille » [je dis comme :] « Non ! Je ne suis pas une fille, c'est même pour ça que j'ai choisi ce nom-là parce que c'est neutre ». Pis j'suis comme tsé moi j'pensais tout le temps à un chanteur, dans ma tête j'avais comme des exemples masculins, des exemples neutres, des exemples féminins, puis j'étais comme : « Ah c'est parfait ». Mais finalement, c'est ça les gens y vont comme, pis j'ai entendu ça quelques fois tsé comme les personnes qui s'appellent Dominique, Frédérique, « ah j'aime ça ce nom-là pour tel genre ou pour tel genre », mais moi j'suis comme : « bah non moi je l'ai choisi parce que c'est toutes les genres » faque c'est ça, ça.

Grège mentionne une limite qui se voit à travers les réactions de ses interlocuteurices, c'est qu'iels assignent tout de même un genre aux prénoms neutres, ce qui nécessitera par la suite un travail d'explication de la part des personnes non-binaires. Les interlocuteurices comprendraient donc presque mécaniquement « les attributs » d'une personne selon des normes dominantes bigenrées. Certaines interviewéEs non-binaires vont alors vivre cette contrainte sur l'élaboration de leur genre dans leurs interactions et leurs relations. Ensuite, une autre limite rapportée lors des entretiens c'est que l'utilisation d'un prénom neutre dans certains endroits « plus officiels » peut nécessiter des changements légaux. Or, ce n'est pas toustes les participantEs non-binaires qui veulent et qui peuvent les effectuer. Enfin, l'apparence représenterait encore une limite, car selon certainEs interviewéEs, les interlocuteurices vont s'y fier pour assigner un genre et cela peu importe le prénom choisi.

### 3.3.5 Démarches officielles : avoir un « X », un « M » ou un « F »

La stratégie de « Modifier le prénom » peut être une démarche officielle, mais ce n'est pas la seule. La mention de genre peut aussi se changer ou rester inchangée : certainEs participantEs non-



binaires préfèrent disposer d'un « M », d'un « F » ou d'un « X »<sup>48</sup> sur leurs papiers officiels. Selon les interviewéEs, ces symboles sur les documents officiels, comme la carte d'identité, peuvent amener une « incohérence » entre le prénom et le genre présenté physiquement et le prénom et le genre sur une pièce d'identité. Face à cette incohérence, leurs interlocuteurices peuvent hésiter et éviter d'attribuer un genre. Cette technique pousserait donc ces derniÈrEs à n'utiliser que le prénom ou à demander les pronoms, Tangerine dit :

J'ai changé mon genre sinon au niveau administratif. Faque là j'suis pas « x » encore parce que probablement vous autres aussi vous attendez toustes vos papiers, c'est vraiment long. Mais je suis « m » encore pour l'instant. Faque en tout cas, ça fait au moins poser la question aux gens devant moi : « ah ok c'est masculin, mais la y'a pas l'air d'un gars, bin là c'est quoi ses pronoms.

Toutefois, l'apparence peut aussi jouer contre ce type de stratégies. Tangerine dit aussi :

Sinon je pensais que changer mon nom ça allait être assez, mais des fois ça ne l'est pas, des fois les gens “check” [regarde] pas le petit marqueur de genre qui est écrit “M”, pis y font juste m'appeler “elle” par rapport à ce qu'y regardent.

Cette stratégie d'un changement de genre officiel sur les pièces d'identité comporte aussi d'autres limites. Tout comme le changement de prénom, certaines interviewéEs préfèrent ne pas l'effectuer par peur de devoir expliquer constamment ou par manque de sécurité dans leurs relations. Ensuite, deux participantEs ont raconté qu'iels ne se sentaient pas à l'aise de changer leur genre sur leurs papiers officiels, car cela pourrait les mettre plus à risques par rapport à des instances officielles telle l'immigration. L'une des deux personnes subit aussi d'autres oppressions qui composent un climat insécuritaire et épuisant<sup>49</sup>. Par exemple, iel vit des discriminations en lien avec sa couleur

---

<sup>48</sup> D'ailleurs, Vert et plusieurs autres participantEs préfèrent que le genre et le sexe ne soient pas indiqués sur leurs papiers officiels. Iels pensent que c'est une meilleure option afin d'être moins vulnérables dans les lieux qui les demandent.

<sup>49</sup> Sur 17 personnes recrutéEs, unE seuleE était noirE. Malheureusement, je n'ai pas réussi à intéresser plus de personnes raciséEs à participer pour plusieurs raisons possibles. (1) Le recrutement s'est effectué en ligne sur des groupes de personnes non-binaires et il se peut que ces groupes ne contiennent pas beaucoup de personnes raciséEs. (2) Il se pourrait aussi que plusieurs personnes raciséEs ne se soient pas sentiEs à l'aise de participer comme je suis unE chercheuseuse blancHE. (3) Il est possible que plusieurs personnes raciséEs n'aient pas le temps et l'énergie pour participer à des entretiens de groupe, car iels ont d'autres priorités et d'autres combats. Quoi qu'il en soit, continuer cette recherche auprès de personnes non-binaires raciséEs et avec l'aide de chercheuses aussi raciséEs devrait être une priorité.

de peau, ce qui l'empêche, dans certains lieux et moments, de s'afficher comme non-binaire. Précisément, Céladon dit :

[...] en fait changer mon genre, moi je ne vois pas ça comme une possibilité quand je voyage, ça peut m'arriver que l'on m'arrête, de me faire mettre de côté pis que je vois mes autres amiEs qui sont blanchEs pis y vont... et moi je les attends et j'suis comme « ah ok ». Déjà cette angoisse-là, on dirait que j'me verrais pas, sur mes documents canadiens, même si j'ai un passeport canadien avec une mention non-genrée, on dirait que je suis comme « ah », je vis déjà assez de choses au quotidien, on dirait que, mais je veux m'éviter ça tsé, donc je vais passer par d'autres mesures. Mais, c'est juste de rappeler euh, faire des, prendre des mesures et des moyens qu'on se sent en sécurité avec tsé. C'est vraiment ça. Y'a des moyens que pour d'autres personnes que comme y vont pouvoir pis y'a des moyens que comme pour toi bin c'est comme « ahh » pas une possibilité, faque juste garder ça en tête [...].

La stratégie de changer les papiers officiels a d'autres limites. Premièrement, ce n'est pas toutes les institutions qui s'adaptent à la diversité de genres. Par exemple, Vert mentionne que la RAMQ utilise encore le modèle « homme et femme » alors que l'État canadien reconnaît pourtant les personnes non-binaires. Deuxièmement, avant tout acte de changements officiels, que ce soit prénom ou genre, plusieurs personnes non-binaires se sentent déjà jugéEs, c'est le cas d'Albâtre. Iel raconte qu'iel reçoit une forme de « lourdeur » par le regard des autres. Et pour éviter cela, Albâtre va préférer opérer les changements tranquillement. Dans ce sens, le jugement des autres peut ralentir les démarches de transitions notamment administratives de certaines personnes non-binaires.

### 3.3.6 Présenter un « soi » par le physique

Les parcours des personnes non-binaires sont multiples. Plusieurs vont avoir besoin de changer leurs comportements, leurs postures, leurs voix, d'autres non. Plusieurs vont avoir besoin de changer de vêtements, mettre certains artifices corporels, changer de coupe de cheveux, d'autres non. CertainEs vont éprouver le besoin de recevoir des chirurgies et/ou de prendre des hormones, d'autres non. Dans ce sens, la présentation de soi par le physique peut parfois révéler le genre, mais pas toujours. Elle ne représente donc pas un indicateur fiable pour assigner un genre (Vincent, 2019; Wiki Trans).

Cette section rendra compte de certains moyens entrepris pour produire une présentation de soi que j'ai regroupés en trois parties. En premier, on parlera des comportements, des postures et des voix. En deuxième, on discutera des vêtements, des cheveux et d'autres artifices corporels. En troisième, ce sera au sujet de la prise d'hormone et des chirurgies. En dernier, on abordera la stratégie de la présentation de soi plus générale afin de voir des limites qui touchent un peu toutes les techniques. On en profitera pour présenter ce que les participantEs ont rapporté des réactions de leurs interlocuteurices.

### 3.3.6.1 Les moyens entrepris

#### 3.3.6.1.1 Changements physiques – comportements, postures, voix

Plusieurs participantEs non-binaires vont changer leurs comportements, leurs postures, leurs voix selon les moments, les situations et les relations. Par exemple, lorsqu'Aubergine rentre dans une toilette considérée pour « homme », iel ajuste son attitude et son comportement pour essayer d'obtenir un « passing ». Toutefois, ça ne fonctionne pas toujours, iel peut recevoir des commentaires moqueurs de la part des autres utilisateurices de ce type de toilettes. Dans ce sens, malgré les efforts d'Aubergine, les codes que les interlocuteurices comprennent de son corps la limite.

#### 3.3.6.1.2 Changements physiques – vêtements, cheveux et autres artifices du corps

Pour se présenter, certainEs personnes non-binaires des entretiens utilisent les vêtements, les cheveux et autres artifices du corps. Toutefois, ce ne sont pas des techniques toujours faciles, car plusieurs vont subir de la violence, notamment transmisogyne, qui affecte leur sentiment de sécurité et leur santé mentale : iels vont constamment ressentir de la lourdeur et des regards malveillants. Plusieurs participantEs qui vivent cette violence vont aussi éprouver continuellement des craintes et une honte internalisée. Albâtre le ressent lorsqu'iel utilise des objets socialement plus féminins. Voici son expérience :

Ok, euh c'est toutes des interventions super pertinentes là, moi j'ai vraiment flashé sur le euh, la notion de charge mentale, j'pense que c'est vraiment, dans mon cas, c'est quelque chose qui pèse lourd, euh j'pense que tsé je suis encore dans un processus d'exploration pis de euh j'pourrais appeler ça une forme de de « désensibilisation ».

On dirait parce que y'a toujours l'espèce de crainte qui vient avec le fait de d'avoir une apparence féminine. Je pense que c'est pas une surprise pour personne d'entendre que c'est assez, disons que c'est... le regard qui est porté sur la féminité, particulièrement quand elle est endossée par une personne assignée mâle à la naissance, c'est un regard qui est qui est condescendant, c'est un regard qui est méprisant, c'est vu comme un déclasserement social, comme euh tsé le rejet de... en tout cas c'est comme pas du tout valorisé pis tsé au contraire j'pense que y'a des moments où que malgré le fait ou je cherche vraiment à m'affranchir de du poids de ce regard-là, je pense que euh j'y arrive , arriverai probablement jamais en fait. Donc en fait, ce à quoi ça ressemblerait ou que ça changerait pour moi si c'était reconnu, probablement que j'arrêtais d'avoir peur d'explorer, pis de tendre à une vitalité, une créativité, à une énergie, ouin j'sais pas euh à un élan vital duquel je trouve que la norme me coupe. Euh j'pense que ça me permettrait d'arrêter d'hésiter pis de simplement être comme tout le monde. Euh ouin à condition de respecter la norme là tsé. C'est ça, j'pense que ça permettrait une liberté, une liberté pis une légèreté.

Plus loin dans l'entretien, Albâtre disait que peu importe comment iel agira, ses interlocuteurices vont la juger ainsi que ses expressions comme « flamboyantes ». Sinon, dans les entretiens, le sujet de la transmisogynie est apparu à quelques reprises sous d'autres formes. Par exemple, Jaune et Vert racontaient qu'il était plus facile et socialement accepté d'être assignéE « femme » et de « jouer » avec les codes de « la masculinité » que d'être assignéE « homme » et de « jouer » avec les codes de « la féminité ». Jaune dit précisément :

[...] j'trouve que bin comme personne assigné femme, c'est peut-être plus facile pour moi de comme mettre comme du linge plus masculin, genre c'est comme bien vu "ish" tsé.

Ensuite, pour la technique des vêtements et autres artifices, certainEs interviewéEs se sentent limitéEs par leurs corps pour se présenter d'une certaine façon, c'est le cas de Jaune. Iel nous avait parlé de sa difficulté à trouver des vêtements « masculins » qui font avec son corps et ses formes. Iel expliquait aussi qu'iel ne pouvait pas mettre de « binder » pour des raisons médicales et d'inconfort.

### 3.3.6.1.3 Changements corporels – prise d'hormone, chirurgies, etc.

Plusieurs participantEs non-binaires vont vouloir vivre des changements corporels principalement pour elleux. Néanmoins, ça peut aussi faciliter la reconnaissance octroyée par les autres, c'est le cas de Safran qui est une personne agenre, transmasculin et genderfluid qui utilise les pronoms « il

et iel ». Iel est non-binaire et iel a besoin que son corps « s'identifie avec un corps mâle ». Les changements corporels contribuent alors à ce que son corps ressemble à ce qu'il devrait et ainsi ils réduisent sa dysphorie. Ils aident aussi Safran à vivre une meilleure reconnaissance dans sa vie quotidienne :

Je relate comme vraiment [rire]. Au fait de genre, comme si j'ai une expression de genre qui est plus « fem » mettons, bin là, ça va comme annuler toute mon identité [aux yeux des autres] faque c'est gossant [fatigant], mais en même temps, en tout cas, moi je ne m'identifie pas juste « non-binaire », je m'identifie aussi « agenre » et « transmasculin » pis j'fais une transition physique, en tout cas. Je viens d'avoir une mastectomie pis là je vais commencer une hormonothérapie, faque ça comme « aide » parce que mon corps va avoir une apparence plus « masculine » pis on dirait que ça me donne plus de de de liberté dans ma tête ou en tout cas ça me fait moins sentir de dysphorie genre « I guess » [j'imagine]. Euh, mais c'est ça la limite c'est tout le temps un peu ce que ça veut dire dans la tête des autres là, mais après on y peut comme rien. En tout cas [rire] c'est ça.

Toutefois, ce n'est pas toutes les interviewéEs non-binaires qui envisagent les changements corporels. (1) Plusieurs participantEs ne veulent juste pas changer leur corps et (2) d'autres se questionnent afin de savoir si iels changeraient leur corps pour elleux-mêmes ou pour les autres. Ensuite, (3) d'autres interviewéEs ne peuvent tout simplement pas vivre de changements corporels. En effet, certainEs avaient envie de vivre des changements corporels ou envisageaient du moins, mais iels ne pouvaient pas commencer les démarches à cause de leurs relations sociales quotidiennes. Ces participantEs ne se sont pas affirméEs auprès de leurs proches et iels ne se sentent pas suffisamment en sécurité pour le leur annoncer.

### 3.3.6.2 Limites plus générales des présentations de soi

À travers les entretiens, on retrouve des limites qui touchent un peu toutes les techniques et les moyens de la présentation de soi. Plusieurs participantEs ont rapporté celle de (1) l'incompréhension qui peut se voir par les malaises que les apparences non-conformes aux normes dominantes bigenrées et exclusives engendrent. (2) L'utilisation du corps n'amène pas nécessairement la reconnaissance du genre, puisque ce n'est pas toutes les interlocuteurices qui peuvent saisir le genre et les PPA d'une personne à l'aide de son apparence. Toutefois, pour certainEs participantEs les présentations de soi peuvent tout de même encourager les

interlocuteurices qui détiennent les connaissances préalables à demander les PPA à la personne en face d'elleux.

L'unE des interviewéEs a aussi mentionné qu'iel se sentait limitée dans la présentation de soi avec (3) le racisme qu'iel vit. Céladon nous parlait qu'à son travail, iel portait ce qu'iel voulait et un jour un événement est arrivé. Sur le moment, iel croyait que c'était en lien avec sa présentation de soi. Céladon a alors commencé à se questionner sur sa manière de s'habiller et à se sentir contrainte sur ce plan. C'est une expérience qui l'aura marquée, car encore aujourd'hui, iel se demande parfois ce qu'iel peut ou ne pas mettre. Finalement, Céladon a appris plus tard que cet « événement » était dû à du racisme, iel dit :

Je travaille pour les centres jeunesse pis quand je travaillais-là, mon expression de genre, je m'en foutais un peu, je m'habillais vraiment comme je voulais euh [rire] mais rapidement j'ai vécu une situation par rapport au racisme où quand j'ai vécu cette situation-là, je savais pas à quoi c'était dû. Euh faque à ce moment-là, j'ai commencé à faire attention à comment je m'habillais, euh à comment je m'exprimais, à ce que je faisais. Parce que j'étais comme ok, bin je savais pu c'était quoi la cause. Pis finalement comme après j'ai su que j'ai vécu du racisme. Mais après cet événement là, ça l'a un petit peu resté. On dirait que j'ai remarqué que j'étais moins, que je me permettais moins d'être juste moi. Je me réveille le matin, je regarde ce que je porte, et je mets ce que je porte, pis j'ai remarqué que des fois je me réveille, même si j'étais pu tant dans l'énergie féminine, pis comme aujourd'hui je voudrais mettre ça [des éléments masculins], bin je ferais pas ça. Pis bin : « pourquoi tu mettras pas ça aujourd'hui ? » [iel se pose la question]. Faque on dirait que comme j'ai commencé à me sentir plus mal dans ma peau, parce qu'on dirait que je me restreignais. On dirait que comme ok un matin j'arrive je voulais porter ça, mais je ne le porte pas.

Une autre des limites est celle qu'Acajou nomme (4) « le gaze [regard] des autres ». Cette dernière contient les attentes posées sur ce à quoi une personne non-binaire devrait ressembler : c'est-à-dire à une personne « androgyne<sup>50</sup> ». C'est une pression que plusieurs interviewéEs ressentent. Toutefois, iels ne souhaitent pas toustes respecter « l'androgénie sociale ». En effet, il arrive que les participantEs non-binaires aillent envie d'employer des éléments considérés socialement

---

<sup>50</sup> Pour plusieurs personnes non-binaires dans les entretiens, l'androgyne sociale est associée à la masculinité.

comme appartenant à leur genre assigné. Par exemple, Jaune se sent limité dans son utilisation d'éléments jugés comme féminins, car cela pourrait « annuler » son genre aux yeux des autres :

[...] Mais des fois, j'ai envie de faire comme des trucs plus « fem » en fait, genre mettons j'ai envie de me mettre du « make up » funky, mais j'ai envie de mettre du « make up » funky en tant que gars ou en tant que personne non-binaire, faque c'est ça c'est comme trop compliqué là. Faque c'est ça, là j'ai comme pas envie de faire des trucs « fem » parce que j'veux pas être perçu comme une femme. Faque là c'est ça, ça devient complexe, j'peux pas faire tout ce que j'veux.

Ou encore Châtaigne qui lorsqu'il porte des éléments plus féminins, sa mère ne veut pas respecter les bons PPA:

[...] pis c'est encore drôle tsé, moi j'veiens d'une famille homoparentale pis euh ma mom [mère] là elle est capable d'utiliser mes pronoms quand on est toustes seulEs, mais quand y'a d'autres personnes, incapable, incapable. Pis si je m'habille trop féminin, tsé mettons une journée j'arrive avec une robe pis du make up pis j'me sens féminin dans mon expression de genre [sa mère dirait :] « bin là j'peux pas te genrer au masculin là » pis tsé c'est ma mère biologique, c'est la personne qui devrait m'aimer le plus au monde je crois pis sans condition, mais quand même c'est ça, elle n'est pas capable.

Ensuite, il y a la difficulté pour plusieurs interviewéEs non-binaires de n'évoquer « aucun genre », car cela ne semble jamais compris dans le regard des autres. Alezan dit :

Euh oui, je sais ce que ça fait moi aussi de se faire dire... moi je me suis déjà fait dire, excusez moi, j'me suis déjà fait dire : « tu as l'air lesbienne » à cause de mon apparence. Ça m'est déjà arrivé aussi pis même chose : « hein okkk [face montrant l'incompréhension des liens imposés sur son apparence et sexualité], ça fait pas de sens ». Moi je, l'expression de genre c'est quelque chose que j'expérimente beaucoup en ce moment, **parce que comme personne agenre, c'est difficile de montrer une absence de genre**. C'est vraiment, c'est « toff » en fait. Euh en ce moment j'essaye d'explorer des styles un peu plus androgynes et en fait je veux tout simplement, généralement je m'habille tout simplement avec des vêtements plus neutres euh plus confortables, moi c'est vraiment le confort le critère numéro un pour les vêtements pour l'apparence. Et euh c'est ça, qu'est-ce que je voulais dire... **Oui, c'est ça j'essaye d'explorer des styles un peu plus androgynes, mais j'ai l'impression que peu importe la façon que je m'habille euh bin tout le monde va quand même prendre pour acquis que je suis une femme à cause de ma voix, à cause des cheveux longs, euh plein de détails comme ça**. Donc, euh j'ai toujours, je veux dire l'androgénie c'est quelque chose que j'ai envie d'explorer, ça c'est mon choix de faire ça pis euh, pour le moment j'aime beaucoup ça, mais en même temps, j'ai pas envie de me forcer à adopter une

expression androgyne parce que je suis agendre. C'est vraiment ça, j'ai vraiment envie de m'habiller comme je le veux, de porter tous les vêtements qui me tentent, mais sans penser à de quoi je devrais avoir l'air, est-ce qu'il faut que je rentre dans une case ce jour-là... euh des choses comme ça. Bref.

Pour plusieurs interviewéEs, n'évoquer aucun genre semble « impossible », puisque le regard de la plupart de leurs interlocuteurices impose un bigenrage « obligatoire ». Ce dernier consiste à « assigner » un genre homme ou femme à une personne suivant les corps ou les apparences, car elles transmettent des codes qui seront compris dans une grille « hétérocisnormative ». De manière simplifiée : les individuEs tiennent pour acquis que la présentation qu'iels saisissent de leurs interlocuteurices représente aussi leur genre. C'est un procédé qui s'effectue entre autres selon des stéréotypes sexistes comme Alezan le dit :

Mais moi je me fais constamment attribuer des stéréotypes féminins alors que j'suis vraiment pas une personne féminine, je me considère zéro féminine pis j'trouve que c'est quand même au bout du compte, ça devient quand même drainant en énergie. J'trouve que ça passe aussi par-là, l'attribution des stéréotypes en fonction de l'apparence euh, la voix aussi, moi c'est surtout euhhh la voix en tant que tel euhh donc c'est ça je sais pas si c'est pertinent, ça reprend beaucoup de ce qui a été dit, ouin c'est comme ça que je le ressens.

Cian aussi se fait attribuer un genre selon les stéréotypes imposés sur sa voix :

[...] pis des fois on m'appelle monsieur c'est selon la tonalité de la voix qu'iels entendent. Genre si je parle plus grave, on m'appelle monsieur, pis si je parle plus doux, y vont m'appeler madame pis tata ta. Pis c'est comme bref. Y'en a qui vont juste m'appeler tout court, mais pas dire madame et monsieur, pis là t'es comme « Ahhh » [euphorisant]. T'es comme étonnéE, pis t'apprécies un peu parce que tu te dis : « ah cette personne est sans doute quelqu'un qui y va penser à l'autre » ou iel est pas sûrE [rire].

Enfin, pour plusieurs participantEs, le regard des autres peut leur causer de la fatigue, car cela demande un travail de gestion de leur apparence. En effet, devoir contrôler « à quoi ressembler » pour essayer d'être comprisE est épuisant, Jaune dit : « Pis ahhhh, je sais pas, ça me gosse d'essayer de me forcer. Pis comme j'veux juste être la personne que je suis pis je sais pas, que j'ai pas besoin de réfléchir à quoi j'ai l'air pis quel personnalité ou quel genre je projette pis que les gens soient juste comme : "Ah bin oui iel [Ah bin oui son pronom c'est « iel »]" ».



Une autre limite rapportée par les interviewéEs est (5) le jugement des interlocuteurices ou la peur de celui-ci. Pour Châtaigne, ses proches ne l'ont pas compris et iel craint de subir leur jugement si iel vit un changement sur son corps. Pour Vert, c'est le jugement dans la rue qui l'embarrasse. Iel s'est déjà prisE des commentaires transphobes à cause de sa présentation de soi. À la suite de ces commentaires, iel se sentait inconfortable et pas suffisamment en sécurité pour adopter certaines tenues transgressives des normes en public. Ensuite, pour Albâtre, c'est la peur de ce que les autres peuvent penser, par exemple : qu'iel cherche « l'attention ». Pour éviter ce type de commentaires, Albâtre n'effectue pas tous les changements « d'un coup ». Finalement, le jugement et la crainte ralentissent les changements que les participantEs non-binaires voudraient vivre.

Dans tous les cas, le jugement et la peur d'être jugéE peuvent finir par être intériorisées par la personne non-binaire selon Albâtre et son vécu. Pour iel, une des limites de son affirmation de soi par son corps est liée à une honte internalisée qu'iel n'arrive pas à déconstruire facilement. Selon iel, la société construit la masculinité en la mettant à distance de la féminité et cela par les regards, les commentaires, les jugements ou autres. Albâtre dit qu'iel-même a participé à la consolidation de cette idée de séparer masculinité et féminité, alors aujourd'hui, iel a peur de la honte lorsqu'iel est plus féminin, car Albâtre transgresse la masculinité qui lui était imposée. Albâtre pense continuellement à la façon dont les autres la perçoivent et le jugent.

### 3.3.6.3 Quelques réactions à la stratégie des présentations de soi par le physique

Devant une présentation de soi qui « joue » avec les référents typiquement féminins et masculins, les interviewéEs rapportent diverses réactions « mi-figues, mi-raisins » comme l'incertitude, le malaise et l'inconfort. En gros, l'interlocuteurice ne sait pas quel genre attribuer entre le féminin ou le masculin à certainEs personnes non-binaires. Parfois, Vert préfère rire de l'incertitude, mais ce n'est pas toujours le cas. Pour Albâtre, l'incertitude peut se transformer en « malaise », car les autres vont essayer de « l'analyser ». Iel raconte le côté désagréable qu'offre la sensation d'être observée attentivement. Sinople rapporte aussi la réaction d'inconfort qui se crée chez les interlocuteurices lorsqu'iels sont incertainEs. Parfois, quand cela arrive, iel préfère les apaiser en donnant son prénom bigenré assigné à la naissance.

Les interviewéEs n'ont pas énormément abordé les réactions positives. C'est plus les réactions négatives qui ont été discutées. Plusieurs participantEs non-binaires ont vécu des regards malveillants, du rejet et des commentaires comme : « t'es bizarre », « t'es dégoûtantE », « t'es anormalE ». Il arrive qu'après ces commentaires, certainEs trouvent la force d'argumenter et d'enseigner en déconstruisant notamment les *a priori* sur le genre et les objets genrés, mais ce n'est pas toujours possible.

### 3.3.7 Présenter ses PPA-Genre

#### 3.3.7.1 Les moyens entrepris

##### 3.3.7.1.1 Pins, macarons, signes matériels

Les pins, les macarons et quelconques signes sont des objets utilisés par plusieurs interviewéEs non-binaires pour affirmer leur PPA-genre. Cian dit :

Bref, c'est pas mal ça, malheureusement y'en a pas de bonnes ou de mauvaises [stratégies] , des fois tu le [son genre et ses PPA] mets en avant, exemple y'a des personnes qui ont un petit drapeau, une petite pin et le mettre sur le vêtement et ça va être le premier truc que tu vois en gros, pis là tu arrives dans un endroit, on va dire un Tim Hortons, pis tu arrives au Tim Hortons, t'as tes pins qui disent que t'es tel affaire, pis t'as une autre pin qui dit ton genre et tout pis on te dit : « Oui bonjour monsieur madame » pis y dise tel affaire, tel genre, pis là t'es comme « c'est un peu écrit que c'est pas ça » pis du coup t'es comme « ok ». Pis malgré le fait que tu as tout ça qui disent, pis qu'après y'en a un qui chiale et qui dit « mais c'est pas écrit sur le front de tout le monde », bin y'en a certainEs qui le font pis même à ça [ça fonctionne pas], pis malheureusement c'est comme ancré pour beaucoup de gens et c'est un peu difficile de comme faire « Aweille [vas-y] on va couper le fil, maintenant vous ne dites plus monsieur ou madame, pis vous faites juste dire bonjour chère personne ou juste bonjour que puis-je faire pour vous ».

Cette citation de Cian illustre aussi des limites aux pins, aux macarons et autres signes afin de partager leurs PPA-genre. Malgré leur clarté, ces techniques ne sont pas toujours vues, comprises et saisies. Plusieurs interlocuteurices n'ont pas les connaissances nécessaires pour comprendre les signes et d'autres ne les remarquent pas. C'est pourquoi lorsque cette stratégie ne fonctionne pas, plusieurs participantEs non-binaires vont partager leurs PPA-Genre plus directement, c'est-à-dire verbalement ou en pointant le macaron.

### 3.3.7.1.2 Signature électronique

Plusieurs interviewéEs non-binaires mettent leurs PPA dans leur signature de courriel. Malgré tout, ce n'est pas toujours remarqué et compris par leurs interlocuteurices. Toutefois, il arrive tout de même qu'iels utilisent le prénom de la personne non-binaire, soit parce qu'iels comprennent ou parce qu'iels ne sont pas certainEs. Dans ces cas, la stratégie causera tout de même une quelconque réussite pour les participantEs. Enfin, plusieurs interlocuteurices vont se référer régulièrement aux prénoms bigenrés pour attribuer un genre. Lorsque ces erreurs arrivent, certainEs interviewéEs comme Aubergine ont décidé de corriger leurs interlocuteurices et de leur expliquer leur PPA-genre.

### 3.3.7.1.3 Utiliser les bons PPA pour soi

Recourir aux bons PPA pour soi-même est une autre stratégie employée par certainEs personnes non-binaires des entretiens. Parfois, plusieurs participantEs sans ouvertement dire leurs PPA vont tout de même utiliser les bons pour parler d'elleux en présence d'autrui. CertainEs interviewéEs rapportaient également que d'autres fois, ce sera des proches qui vont employer les bons PPA pour parler d'elleux en face de spectateurices. Dans les deux cas, cette stratégie peut produire une « incohérence » avec les attentes selon le physique<sup>51</sup> que détiennent les interlocuteurices. Pour exemplifier cette incohérence selon les attentes dominantes : unE personne non-binaire peut avoir une apparence associée aux codes du féminin, mais iel utilisera le masculin pour parler de soi. Cian explique cette stratégie ainsi :

« Salut euh tel genre » pis t'es comme « bonjour » puis après, tu vas te genrer mais genre tu peux dire genre exemple, puis avec le temps si la personne fait attention à ce que tu dis, genre si exemple t'es habilléE en féminin pis que tu as une craque de boules pis que tu dis « moi j'suis content, je suis heureux », tu dis toutes les affaires au masculin y vont être comme : « attends, t'es une femme mais tu dis des trucs masculins de même » pis t'es comme : « Bin ouin parce que je suis telle affaire [ex : non-binaire]

---

<sup>51</sup> Par exemple, selon les normes dominantes, une personne se verra attribuer des pronoms et des accords conformément au sexe/genre bigenré perçu. Une personne qui se présentera avec des cheveux longs, une manucure, des seins et autres sera automatiquement caractériséE par des pronoms et des accords féminins par ses interlocuteurices.

», [l'autre répondrait :] « Hein bin pourquoi tu m'as pas dit ? » t'es comme : « tu penses sérieusement je vais le crier sur toutes les toits en disant : « eyy je suis telle affaire »? »

Cette stratégie nécessiterait que l'interlocuteurice finisse par le remarquer. Le type de réactions que Cian prévoit est soit de l'accueil, soit de la « surprise », soit du jugement ou soit du refus. L'utilisation des bons PPA pour soi peut même entraîner la perte de la relation. Pour Cian, cette stratégie peut aussi demander des efforts supplémentaires. En effet, Cian devra parfois aider ses interlocuteurices à déconstruire les attentes élaborées par les normes de genre, par exemple : que du rouge à lèvres, du vernis, des chandails courts ne représentent pas des symboles appartenant aux femmes et que la barbe, les poils, les cheveux courts ne soient pas reliés aux hommes.

#### 3.3.7.1.4 Présenter ses PPA-Genre administrativement

Plusieurs participantEs non-binaires vont essayer de s'affirmer à travers l'administration de leur école, de leur travail, de leur banque, de leur hôpital, de leur médecin, de leur dentiste ou autres. Iels peuvent revendiquer leurs PPA-genre par les formulaires, par la demande aux secrétaires, par la demande aux professionnelLEs ou représentantEs, par la demande à leurs employeurSEs ou autres. Peu importe les moyens entrepris, l'idée c'est que ces participantEs non-binaires voulaient effectuer les changements nécessaires dans les dossiers et les systèmes informatiques afin d'être reconnuEs et respectéEs dans leurs interactions avec le personnel ou les collègues. Malgré les efforts investis dans les demandes réalisées, cette stratégie ne s'est pas toujours résultée par un succès. Ces participantEs rapportent que plusieurs instances n'offrent pas les possibilités d'inclure les PPA, d'autres ne savent pas comment agir, d'autres rendent le changement de genre et de prénom compliqué en les envoyant effectuer une modification légale ou encore d'autres refusent de rectifier quoi que ce soit dans leurs systèmes. Toutes ces difficultés pèsent sur ces interviewéEs non-binaires dont certainEs ont préféré abandonner leurs revendications administratives.

Toutefois, certainEs participantEs vont essayer de contourner les échecs administratifs en demandant à différentEs individuEs d'effectuer les changements réclamés. D'autres vont aussi contourner la non-diversité de genre dans les formulaires, c'est-à-dire, lorsqu'ils n'offrent que les deux options d'homme ou femme. Pour contourner cette binarisation imposée, Albâtre raconte qu'au moment où ça advient, iel va préciser sur le formulaire que ce n'est aucun des deux en plus de mentionner ses PPA. Néanmoins, même si Albâtre esquivé les formes de non-inclusion et arrive

à imposer ses PPA-genre administrativement, iel peut quand même subir du mégenrage. L'action d'ajouter les PPA sur le formulaire n'assure pas leur respect dans les interactions qui suivent, car, entre autres, les interlocuteurices ne lisent pas toujours les dossiers et ainsi, iels vont plutôt se fier aux apparences pour attribuer un genre. Albâtre dit :

Après les pronoms c'est sûr que c'est aussi une stratégie. Mais, je pense que y'a une chose qui me vient en tête, récemment, je suis allé chez le dentiste pis c'était la première fois que j'allais à cet endroit-là, donc c'était une ouverture de dossier. Euh, là le questionnaire à remplir, je coche mon nom pis tout ça, pis là y'a comme « homme, femme », j'ai pas rempli cette partie-là, pis j'ai fait une flèche, j'ai écrit euh qu'est-ce que j'ai écrit [rire], j'ai écrit quelque chose comme : « pas monsieur, appelez-moi par mon nom ou mon prénom seulement, pis accords féminins » j'ai dit ça. Et puis après je me suis mise dans la salle d'attente, le dentiste est arrivé, y'a lu le truc, y'a [dit] « Albâtre Rodier », pis là je l'ai suivi. Bon rendu dans la salle, l'assistante euh qui me dit : « Bonjour monsieur » [rire embêté]. Mais bon tout ça pour dire que ça fait partie à la fois de la charge mentale qu'on parlait tantôt [...]

Il y a plusieurs limites identifiées dans les entretiens avec la stratégie de présenter ses PPA-genre administrativement. Premièrement, cela exige parfois des changements légaux. Je rappelle que ce n'est pas possible pour toutes les participantEs et que d'autres ne veulent pas changer leurs papiers officiels. Deuxièmement, les systèmes informatiques inventés par les humainEs ne prennent pas toujours en compte la diversité de genre ainsi que les PPA choisis, ce qui peut mener à des types de violences quotidiennes par le mégenrage et les morinoms (« deadname »). Voici l'expérience de Nacarat avec les « cis-tèmes<sup>52</sup> informatiques » à son emploi :

---

<sup>52</sup> Nous retrouvons le terme « cis-tème » dans les bandes dessinées de Sophie Labelle ou encore chez l'Existrans, mais j'ai pris sa définition dans le texte « Société de l'aveu, cis-tème de l'aveu : repenser le consentement à la lumière des images intimes de personnes trans\* dans les medias » de Baril. Le « cis-tème » est un mot qui « désigne un système créé par et pour les personnes cis [...]. Les termes “cisexisme”, “cisnormativité” et “cisgenrisme/cisgenrenormativité” font référence au système oppressif qui discrimine les personnes trans\* et au sein duquel les personnes cis constituent la norme » (Baril, 2018, p.4). À partir de cette définition générale, nous pouvons aborder une sous-division de ce cis-tème : les « cis-tèmes » informatiques. Ce que nous entendons par là c'est que les systèmes informatiques sont conçus et entretenus par des êtres humains ou des intelligences artificielles développées aussi par des individuEs, ils ont ainsi un positionnement situé. Ce n'est pas pour rien que les systèmes informatiques rejettent souvent la diversité de genre : leur élaboration peut dépendre de personnes qui ne la connaissent pas et qui ne la vivent pas nécessairement. Les possibilités des systèmes sont alors limitées et souvent ils vont être centrés sur une population cisgenre. Bref, la façon dont ces systèmes informatiques sont conçus et entretenus ne leur permet pas d'être ouverts et engendre une discrimination systémique de la diversité de genre. Il serait alors plus approprié de penser les systèmes informatiques comme des « cis-tèmes » informatiques. Ce mot expose leur

Même quand je prends des moyens qui me rendent inconfortable, comme être « out » comme communiquer avec les personnes responsables à l'école, c'est vraiment mon exemple parce que c'est là que je suis plus « out » mais même dans cette situation-là, honnêtement je me trouve dans d'autres situations genre encore plus violentes parce que les systèmes sont pas faites pour intégrer les personnes non-binaires. Euh système informatique, on parlait de noms sur le courriel ou dans le système.

Iel dit aussi :

Faque tsé j'ai mes raisons de ne pas faire mon changement légal, mais à chaque fois j'ai besoin d'utiliser le système, c'est compliqué, iels ont pas changé [mon prénom et mes infos], parce que tsé tout est relayé au système de paye, pis tsé j'comprends que mon prénom légal à l'état civil est encore lié à ma paye, mais après ça, c'est que tous les outils découlent de ça [et qui influencent des interactions sociales] faque ça pris des mois pis des mois pis des mois avant que je réussisse à avoir un changement pis y'a fallu qui me crée une autre identité courriel pour que mes outils changent. Même encore aujourd'hui le système pour lequel je rentre des notes pour les élèves, y'en a deux, y'en a un qui est absolument relié à la paye donc c'est relié à mon deadname, pis j'suis comme comment tu veux que je communique avec les membres du personnel avec mon deadname ? Tout le monde connaît mon deadname parce qu'il était sur mon adresse courriel pendant trois mois quand j'ai commencé à ma nouvelle école. Pis il était là avant aussi. Faque là j'suis comme, j'fais ma job, j'rentre mes notes pis tout le monde va avoir accès à mon deadname faque c'est quoi ça ?

Finalement, certainEs participantEs non-binaires comme Grège vont juste éviter de fréquenter des endroits avec beaucoup d'administration. Iels vont plutôt préférer des lieux avec des « contacts directs » et avec une « facilité administrative ». Toutefois, Grège précise qu'il y a tout de même des changements qui s'opèrent dans la société et qui affectent ses interlocuteurices pour qu'iels réagissent positivement à la stratégie de s'affirmer administrativement. C'est le cas du projet de loi 2. Grège a remarqué que c'était plus facile d'affirmer ses PPA-Genre administrativement parce qu'iel voit une plus grande réceptivité et une plus grande ouverture dans les réactions de ses interlocuteurices à sa pharmacie, à son CLSC et au cabinet de son médecin.

---

caractère social et le positionnement subjectif de leur construction et de leurs mises à jour. Il rend aussi compte de la répercussion sociale que ces « cis-tèmes » informatiques engendrent.

#### 3.3.7.1.5 Présenter ses PPA-genre sur les réseaux sociaux

Certaines participantEs non-binaires ont produit une « publication » pour annoncer leurs PPA-genre sur les réseaux sociaux. Selon iels, ce serait un moyen pour pallier la gêne qu'engendre une annonce en « face à face ». Présenter les PPA-genre sur les réseaux sociaux est aussi une manière qu'iels voulaient utiliser pour éviter de le dire en répétition à plusieurs personnes de suite et de subir leurs réactions possiblement non positives<sup>53</sup>. Par contre, cette stratégie n'était utile qu'avec les gens que les interviewéEs connaissaient déjà et il se pouvait que plusieurs de leurs connaissances ne voyaient pas l'annonce sur les réseaux sociaux.

#### 3.3.7.1.6 Présenter ses PPA-Genre verbalement

Certaines interviewéEs non-binaires vont décider de présenter plus clairement leurs PPA-genre : iels les disent explicitement<sup>54</sup>. Pour plusieurs comme Grège, la stratégie de présenter leurs PPA-Genre verbalement peut éventuellement « planter des graines » chez leurs interlocuteurices. Elle pourrait planter des graines dans la mesure où elle sensibilise les autres à ne pas se fier aux apparences dans des interactions futures et à se sentir elleux-même plus à l'aise pour dire leurs propres PPA. Dans ce sens, la présentation verbale des PPA-genre peut alors représenter une stratégie qui ne sert pas seulement à la reconnaissance de soi, c'est-à-dire soi-même comme bénéficiaire, mais aussi au changement des cadres normatifs de l'interaction comme l'expliquait Aubergine, ce qui engendre comme bénéficiaires les communautés non-binaires qui pourront profiter de la normalisation de cette pratique.

Quoi qu'il en soit, la présentation des PPA-genre s'accompagne d'une demande d'utilisation des PPA choisis. Elle peut s'employer quand les participantEs non-binaires rencontrent de nouvelles personnes, mais aussi avec des personnes qu'iels connaissent déjà et qui savent leurs anciens PPA. Avec ces personnes, la revendication peut s'effectuer graduellement. Particulièrement pour Tangerine, c'était déjà un défi pour ses parents d'arrêter d'utiliser son morinom, alors iel racontait qu'iel ne les sentait pas aptes à pratiquer ses pronoms et accords toute de suite. Iel adopte ainsi une

---

<sup>53</sup> Toutefois, s'affirmer sur les réseaux ne préserve pas du lourd travail de devoir expliquer en répondant aux nombreuses questions et commentaires que les participantEs pouvaient recevoir après.

<sup>54</sup> Cette stratégie peut s'opérer dans plusieurs conditions. Par exemple, Acajou l'applique dans son milieu de travail sur Zoom avant toutes interactions sur la plateforme.

approche « graduelle » pour dire ses PPA-genre, car iel prend en considération ce que saon interlocuteurice peut comprendre sur le moment. Cette approche progressive utilisé par plusieurs participantEs vise à optimiser le succès de la revendication des PPA-genre<sup>55</sup>. Aujourd'hui, Tangerine envisage toujours de travailler sur les pronoms et accords avec ses parents, mais pour le moment iel préfère se concentrer sur son prénom choisi qui n'est pas encore quotidiennement acquis par elleux.

Cette adaptation s'étend aussi aux choix de pronoms et d'accords que plusieurs participantEs demandent auprès de leurs interlocuteurices, car iels savent que l'utilisation du non-genré ou du neutre nécessite des connaissances préalables qui ne sont pas à la portée de tout le monde. Iels savent aussi que pour la majorité des gens au quotidien, le non-genré et le neutre sont souvent inintelligibles. Dans ce souci d'être intelligible et d'être respectéE, plusieurs interviewéEs demanderont donc à leurs interlocuteurices de ne pratiquer que le féminin ou que le masculin. Toutefois, cela comporte une limite particulière : les interlocuteurices peuvent tout de même associer les genres hommes/femmes aux pronoms et accords que læ personne non-binaire revendique. Voici l'expérience de Grège :

Pis juste au niveau des pronoms aussi comme euhh, tsé le fait d'utiliser les pronoms masculins comme plus au quotidien, tsé j'utilise le « iel » quand les gens sont à l'aise de l'utiliser, pis c'est surtout des personnes de la communauté qui vont l'utiliser. Euhh pis comme pis moi je me sens bien avec les accords masculins, en général je me reconnais dans ça. Mais comme le fait que j'utilise les accords masculins des fois ça fait que les gens vont penser automatiquement que je suis un garçon ou un homme, pis comme ça crée des trucs un peu bizarres là. Faque ça c'est une autre stratégie qui a marché plus ou moins euh pour moi. C'est pas mal ça qui me vient pour le moment.

Bien que certainEs participantEs non-binaires préfèrent le masculin ou le féminin pour se genrer, ce n'est pas le cas de toustes : iels n'ont pas les mêmes demandes et besoins et ces derniers peuvent changer. Par exemple, Vert n'utilisait qu'un seul pronom et un seul accord bigenré avant, mais ce n'est plus suffisant pour iel aujourd'hui, car iel ne se sent plus à l'aise avec cela. Maintenant, pour

---

<sup>55</sup> Demander graduellement l'utilisation des bons PPA-genre est aussi une façon « d'économiser » son énergie en n'essayant pas de tout changer d'un coup.



l'énonciation orale<sup>56</sup>, Vert demande le pronom iel et l'alternance des accords bigenrés. Iel travaille actuellement sur cela avec ses proches comme sa mère. Cette dernière « s'attache » toujours au genre imposé à Vert dès sa naissance. Cet attachement représente une difficulté que plusieurs participantEs éprouvent avec des gens qu'iels connaissaient d'avant leur affirmation de PPA-genre. Lorsque cette difficulté survient, il y aura nécessairement une période d'adaptation aux PPA-genre pour « refaire la relation<sup>57</sup> » entre la personne non-binaire et ses interlocuteurices.

L'alternance du féminin et du masculin des pronoms et des accords compte une autre limite, celle de se retrouver mal comprise par les interlocuteurices. Cette incompréhension rend difficile son utilisation dans les interactions. C'est ce que certainEs interviewéEs observent dans les réactions de leur entourage. CertainEs interlocuteurices ne respecteront pas, volontairement ou involontairement, l'alternance des pronoms et des accords bigenrés. Iels vont n'utiliser qu'un seul pronom et qu'un seul accord bigenré, généralement ceux associés à l'assignation de genre de la personne non-binaire.

Pour contrer ce type de réactions, Prune essaiera une autre stratégie, celle de « jouer » avec son apparence et les codes bigenrés dominants pour stimuler l'usage de l'alternance chez ses interlocuteurices. Lorsqu'elle sait qu'il va côtoyer des personnes qui ne respectent pas toujours son alternance, Prune va se présenter physiquement plus masculine :

Mais quelqu'unE avait parlé d'expression de genre plus tôt, pis moi dans la vie de tous les jours, le matin, comme j'ai des vêtements « hommes » et « femmes » pis en tout cas. Pis en général je mets ce qui me tente pis je ne me poserai pas de questions, mais si je sais que j'men va dans un contexte où je risque de me faire beaucoup mégenrer ou pas mégenrer mais que comme les gens vont juste utiliser un seul type de pronoms et

---

<sup>56</sup> Les pronoms et accords demandés ne seront pas les mêmes selon le mode d'énonciation : par l'écrit ou l'oral. En effet, certaines façons d'écrire comme l'utilisation du non-genré par le « E » majuscule ou encore le point médian ne sont pas prononçables. De plus, même si elles l'étaient, ce ne sont pas des pratiques que les interlocuteurices du quotidien savent nécessairement effectuer. Il est alors plus facile de demander à l'oral certains pronoms et accords selon les capacités des interlocuteurices, par exemple l'alternance des accords bigenrés, tout en désirant l'utilisation de différents pronoms et accords à l'écrit. C'est spécifiquement le cas de Vert, iel demande à l'oral l'alternance des accords, toutefois à l'écrit iel préfère l'utilisation du non-genré.

<sup>57</sup> Voir: Darwin, Helana. 2022. « Redoing gender – How Nonbinary Gender Contributes Toward Social Change », *Springer Nature Switzerland*, 157 p.

d'accord qui seront utilisés, bah encore là un peu comme la même stratégie que pour le pronom, je vais m'habiller en homme pour comme essayer de favoriser qu'il y ait une alternance.

De plus, si Prune fait face à une personne qui ne respecte pas son alternance, elle se servira des autres PA (pronoms, accords) bigenrés non utilisés pour la créer soi-même. Par exemple, si ses interlocuteurices ne pratiquent que le féminin pour le représenter, elle va recourir qu'au masculin pour parler de lui-même. Cette stratégie lui permet de trouver un certain « équilibre » tout en réduisant les répercussions négatives du non-respect de l'alternance de ses PA sur sa santé mentale. En effet, cela lui permet de se sentir mieux, elle dit que c'est: « [...] un espèce de petit pansement sur le bobo ».

### 3.3.7.1.6.1 Les limites plus générales de la présentation de ses PPA-genre verbalement

#### 3.3.7.1.6.1.1 Le manque de connaissances et le coût énergétique

Pour plusieurs participantEs, la majorité de leurs interlocuteurices ne connaissent pas les enjeux non-binaires reliés aux PPA-genre tels les pronoms non-genrés ou neutres, les accords non-genrés ou neutres, l'assignation de genre ou autres, ce qui limite leur compréhension des revendications de PPA-genre. Pour se rendre intelligibles aux yeux de leurs interlocuteurices, les interviewéEs vont souvent devoir accompagner leur présentation de leurs PPA-genre par un travail d'explication et iels devront aussi répondre aux questions. Cette limite de la compréhension des autres engendre donc un travail fatigant qui dissuade plusieurs participantEs non-binaires d'utiliser cette stratégie. Tangerine dit:

Euhh mais dans la vie de tous les jours, si c'était juste le problème que tout le monde reconnaissait l'existence des personnes non-binaires, c'est juste qu'iels ne savaient pas que moi je l'étais. Ça me dérangerait pas juste de dire j'suis non-binaire pis que j'utilise « il ». Sauf que le problème majeur c'est que personne sait c'est quoi tsé, faque tsé c'est d'expliquer mon identité au complet, euh de toute déconstruire de ce qu'y connaissent depuis la naissance, à chaque fois je trouve ça extrêmement lourd. Pis j'ai décidé de pas avoir cette bataille-là à tous les jours parce qu'honnêtement c'est trop pour moi tsé.

Selon les interviewéEs, il n'y aurait pas que le travail d'explication qui engendre la fatigue, mais aussi celui d'énoncer les PPA-genre constamment à chaque nouvelle personne, de même que celui de corriger les interlocuteurices lorsque des erreurs surviennent. Quoi qu'il en soit, la fatigue

engendrée dissuade plusieurs participantEs non-binaires de reprendre les autres. La décision d'effectuer ce travail va donc dépendre de plusieurs facteurs qui se sont présentés sous forme de questions lors des entretiens : « est-ce que je vais revoir la personne? », « Est-ce que c'est une personne proche de moi? », « Est-ce que c'est une personne qui me connaissait avant mon affirmation? ». Dans tous les cas, les interviewéEs racontaient qu'ils devaient se sentir en sécurité et devaient posséder l'énergie nécessaire pour répéter leur affirmation de genre ainsi que pour corriger les erreurs commises par leurs interlocuteurices.

Le coût énergétique se présente aussi dans une dynamique intersectionnelle. C'est ce que rapporte Céladon qui vit à l'intersection de rapports d'oppressions. Ceux-ci constituent une lourdeur pour iel; l'accumulation de ces oppressions la fatigue déjà, mais se défendre sur tous les plans engendre aussi un coût énergétique. Iel explique que l'une de ses stratégies pour se préserver de la fatigue et des blessures causées par les oppressions qu'iel subit, c'est de prioriser une oppression envers laquelle iel se défendra le plus, puis combattre les oppressions sur sa couleur de peau se retrouve prioritaire face à celles sur son genre. Concrètement, Céladon se demande quelle identité iel peut montrer et laquelle iel ne peut pas révéler.

#### 3.3.7.1.6.1.2 Le français – le bigenrage et la bipolarité obligatoire

Comme déjà vu plus tôt dans la stratégie du français épïcène/neutre, certaines personnes des entretiens comme Cian approchent une limite au niveau de la langue. Iels disent qu'en fait, le français ne contient pas encore de pronoms et d'accords non-genrés ou neutres qui sont reconnus au quotidien. On peut retrouver en français des créations comme le « iel », toutefois ces dernières attirent parfois la foudre de personnes réfractaires qui ne veulent pas changer leur langage pour des néologismes. Dans ce contexte et celui de la non-connaissance, lorsque Cian nomme sa préférence pour les accords neutres à ses interlocuteurices, mais que tous les accords ne l'è dérangent pas, iels vont tout de même choisir des accords bigenrés. Iels n'essayent donc même pas.

Outre le problème du manque de pronoms et d'accords non-genrés ou neutres reconnus quotidiennement, le français a d'autres limites : la politesse bigenrée qui se résume par « monsieur et madame ». Il y a certaines personnes non-binaires qui veulent ces titres de bipolarité, d'autres non. Pour contrer le manque de titre de politesse non-genré ou neutre, plusieurs interviewéEs

préféreront alors que l'on utilise leurs prénoms choisis. Toutefois, cette demande n'est pas toujours acceptée, car dans certains milieux, les titres de bipolarité sont obligatoires. Nacarat raconte son expérience de refus de ses PPA au sein d'une école où iel a travaillé :

C'est comme ça en milieu scolaire aussi là. Euhh moi à l'école, quand j'ai commencé, j'étais dans une autre école mais dans le même genre de service pis j'ai comme expliqué, j'étais pas « out » à ce moment-là, mais j'ai dit à la directrice adjointe, à qui je me référais, que j'étais non-binaire pis que j'avais absolument pas me faire appeler madame, pis à m'a regardé en faisant : « faque tu veux te faire appeler monsieur? »... J'étais comme [se tient le front comme si c'était une déception, l'autre n'a pas compris sa demande et cela montrait qu'il y avait une grande pente d'information à surmonter par des explications] ... Pas pour moi tsé, ça aurait été une question valide si la personne voulait se faire appeler monsieur, mais mon point c'est que j'veux pas me faire appeler ni madame ni monsieur tsé... Pis là, elle était comme : « Ahh ah ok » [ton de voix qui signifiait qu'elle ne savait pas trop quoi faire avec cette nouvelle], elle en a parlé à la directrice principale, pis elle m'est revenuE pis elle était comme : « bin c'est madame et monsieur, va falloir que tu choisisses » j'étais comme : « t'es-tu sérieuse ? Comme j'me suis ouvertE à toi pis tu me dis ça ? » Faque j'ai juste comme avec dépit, je me suis fait appeler madame... Pis avec tout le contexte d'un nouvel emploi, pis ça ça date de l'automne 2019, faque ça fait pas si longtemps. Faque j'ai accepté de me faire appeler madame par les élèves pendant comme trois mois, c'était vraiment violent là. Comme en tout cas [rire découragé].

Dans le contexte d'un nouvel emploi, Nacarat s'est misE dans une position vulnérable en demandant à sa supérieure d'utiliser son prénom. De plus, une fois cette revendication refusée, sa supérieure n'a prodigué aucune solution. Nacarat était même contraintE de choisir entre « monsieur ou madame ». Iel a donc vécu le reste de son expérience professionnelle à cette école dans le mégenrage constant par les élèves et ses collègues. Nacarat rapportait que cette expérience professionnelle a été « violente » et n'avait pas été facile à vivre.

#### 3.3.7.1.6.1.3 Soi-même : la gêne, l'anxiété, la peur de demander, la peur de déranger

Plusieurs participantEs non-binaires vont ressentir de l'anxiété et du stress à revendiquer l'utilisation de certains PPA. D'autres encore ne veulent pas gêner leurs interlocuteurices avec leur demande, c'est le cas de Grège. Comme iel a peur de déranger avec son existence, iel s'est souvent effacéE volontairement pour le confort de ses interlocuteurices. Aujourd'hui, Grège essaye de surmonter sa crainte. Iel va ainsi travailler sur iel-même en prenant son courage à deux mains pour s'imposer davantage quand iel le peut. Toutefois, Grège raconte que cela représente un combat

intérieur constant. Sinon, pour remédier à la limite de la peur, de la gêne et de l'anxiété, plusieurs interviewéEs non-binaires vont produire leurs revendications par écrit, car ça évite les interactions de voix à voix. L'écrit englobe des messages privés ou même des « statuts » sur les réseaux sociaux (p.64).

### 3.3.7.1.6.2 Quelques réactions face à la stratégie de présenter ses PPA-genre verbalement

Les personnes non-binaires des entretiens mentionnent plusieurs réactions positives de leurs interlocuteurices : iels organisent une célébration, iels ne changent pas leurs relations avec les personnes concernées, iels posent des questions non déplacées, iels effectuent des efforts, iels font attention, iels écoutent, iels respectent les PPA, iels s'ajustent, iels soutiennent et iels défendent. Toutefois, les interviewéEs rapportent aussi plusieurs réactions négatives. D'abord, il y a les « commentaires » désagréables de type « c'est juste une mode », « c'est une blague », « je dois faire le deuil de ma fille/garçon » et « c'est compliqué ». Particulièrement pour ce dernier, Albâtre pense que cela peut cacher une volonté de ne pas comprendre. Ensuite, il peut aussi y avoir des commentaires manipulateurs, car ils vont « agir » de façon à transférer l'inconfort et la culpabilité de l'interlocuteurice sur la personne non-binaire, c'est ce que Safran dit :

Euh moi un truc que j'ai remarqué qui arrive quand même souvent avec mes proches qui sont pas nécessairement encore des alliés là, c'est qu'iels vivent de la culpabilité comme ou de l'inconfort, mais après iels vont comme le transférer sur moi, iels vont comme me rendre responsable de gérer leur inconfort pis comme leur culpabilité soit en s'excusant trop ou comme en n'étant genre euh : « Bin tu sais que je t'aime vraiment beaucoup faque c'est correct si j'utilise ton deadname » pis j'suis comme « euh, c'est un peu malaisant [rire]. C'est comme si tu m'aimes, bin tu vas utiliser le nom tsé que j'veux » en tout cas.

Les interviewéEs rapportent d'autres réactions négatives. Premièrement, les interlocuteurices formulent des demandes désagréables, par exemple : les employeurSE de Châtaigne ont exigé qu'iel tolère les mégenrages et les autres erreurs de ses collègues. Deuxièmement, les interlocuteurices invalident les propos de la personne non-binaire lorsqu'iel parle de ses sentiments, par exemple : iels ellui affirme qu'iel n'est pas « réellement » non-binaire. Troisièmement, les interlocuteurices ne consacrent aucun effort pour appliquer les demandes de changements de PPA. Quatrièmement, en lien avec la troisième réaction, les interlocuteurices

refusent d'utiliser les pronoms et les prénoms choisis. Nous l'avions vu avec l'exemple de Châtaigne (p.57), le refus de respecter les PPA peut se produire selon les contextes, par exemple lorsque l'expression de genre suit les attentes imposées au genre qui est assigné. Dans tous les cas, plusieurs participantEs non-binaires rapportaient qu'ils préféreraient éviter les relations désagréables et blessantes.

D'autres interviewéEs ont vécu des réactions de refus, d'exclusion et de marginalisation. C'est le cas de Cian à son ancien emploi :

[...] tu leur [aux employeurSEs] dis « excusez j'suis t'es tel affaire et j'aimerais me faire appeler tel affaire », pis qu'au début début on te dit : « Nous on est un travail ouvert d'esprit, on accepte tout, on est pour les trans et nanana », mais qui parle pas de non-binaires et autres, mais qui parle aussi, mais qui parle pas de l'homosexualité et bisexualité etc etc. Et aussitôt que tu arrives et bim bam j'arrive, tu leur dit : « J'sus tel affaire » pis là y sont : « Oh oh, j'suis toute déstabiliséE », tu leur dis : « j'aimerais ça changer de prénom, j'aimerais ça que vous m'appeliez de telle manière, j'aimerais que vous changiez le genre » pis toute suite y sont comme « bah non, on va pas faire ça, dans les documents ça va être écrit tel affaire, on s'en fou euh tu te démerdes et c'est tout » pis là tu essayes, là les employéEs continuent encore à te genrer et continue à t'appeler avec ton ancien prénom, pis du coup malheureusement j'ai fait une dépression pis euh j'ai dû voir des psy à cause de ça parce que je me sentais pu bien. [...] Direct quand j'ai commencé ce travail-là, je me sentais vraiment mal, je me sentais pu bien parce que tout simplement à cause que le lieu était comme toxique dans un sens parce qu'iels ne me respectaient pas, moi je les respectais, pis y me disait : « Ah oui comme ça t'es tel affaire, pis toi tu es ça ou tu es autres choses ? », pis tu dis : « Ah moi j'suis ça », pis [l'autre répond :] « Ah ok ». Faque après y me pose des questions, mais certainEs employéEs mais pas toustes. C'est ça le problème, y'en avait comme 20 employés pis y'en avait comme trois qui ont été douxCE pis c'est comme pas à tous les jours que tu travailles avec les trois. Pis que malheureusement, pis que y'en a qui des fois, comment dire, quand t'as une petite oreille attentive, pis que t'es toutE seule dans ton coin pis que tu entends les autres des fois qui parle de toi en te jugeant en disant : « Ah cette personne-là, elle est bizarre et nanana, ah iel change toute notre affaire, pourquoi iel ne peut pas être comme tout le monde? » [...]

Ensuite, les participantEs rapportent aussi des réactions qui sont considérées comme « mi-figue mi-raisin ». Premièrement, dans un contexte de mésinformation et de non-information sur les questions trans et non-binaires, plusieurs participantEs approchent le fort risque que les interlocuteurices ne saisissent pas bien leurs revendications, leurs signes et leurs PPA. Iels expliquent que cette non-compréhension demandera un souvent un travail de réexplication et

parfois même de débats. Deuxièmement, pour Albâtre, on retrouve l'acceptation comme réaction « mi-figue mi-raisin », car iel se sent sceptique à propos de celle-ci. Pour iel, l'acceptation découle d'un pouvoir : celui qu'unE interlocuteurice possède pour accepter ou pour refuser une autre personne. Pour Albâtre, iel ne demande pas l'acceptation ou le refus, iel dit « C'est un impératif, ce n'est pas une option ». Troisièmement, pour Nacarat, on retrouve dans les réactions « mi-figue mi-raisin » l'« inclusion secondaire ». Lorsque les interlocuteurices veulent produire de l'inclusivité, iels peuvent rendre volontairement ou involontairement « particulièrement » la personne non-binaire. Concrètement, au lieu d'utiliser un langage inclusif de toutes, les interlocuteurices peuvent choisir un langage qui visera la personne non-binaire. Par exemple, lorsqu'on dit : « Bonjour mesdames, messieurs et Nacarat ». Ce type de réactions la met plutôt dans un inconfort, car iel ne se sent pas vraiment inclusE, iel raconte :

[...] j'utilise le pronom « elle » avec mes collègues, mais y savent justement que je ne m'identifie pas comme une femme, mais souvent y vont oublier tsé faque: [exemple] de m'inclure quand on parle des femmes. Comme on a une réunion, pis ça ça rentre dans mon deuxième point c'est « l'inclusion secondaire », juste d'adopter des modes de penser pis de parler qui sont utiliser de tout le monde sans que ce soit juste vers moi. Parce que j'veux pas que ça soit juste vers moi. Tsé, j'me sens inclusE quand je ne me sens pas viséE aussi, faque de neutraliser le langage, d'avoir l'intention d'inclure tout le monde sans que ce soit juste parce que là j'suis là. Faque ça pour moi c'est aussi vraiment important pis ça me fait sentir moins comme une personne anormale dans la « gang ».

Comme dernière réaction « mi-figue mi-raisin » évoquée pendant les entretiens, on retrouve celle « des gens qui posent des questions ». Certaines interviewéEs non-binaires disent pouvoir parfois les accueillir et y répondre, tandis que d'autres participantEs préfèrent les éviter. Dans les deux sens, ces questions peuvent être violentes et inappropriées, mais elles causent surtout de l'épuisement. De plus, Vert mentionne qu'on lui pose souvent des questions à de mauvais moments comme lors de soirées où iel devrait se détendre.

### 3.3.8 Soumettre des explications

J'ai placé la stratégie de l'explication à la fin, non pas parce que c'est la plus explicite, mais pour la raison qu'elle est plus complexe que les autres à ordonner. L'explication peut être, à certains moments, une stratégie plus subtile et d'autres fois elle peut être claire. Cela dépend du moment de

son utilisation : si les participantEs non-binaires l'emploient en première stratégie ou en stratégie de rétroaction à une réaction. En règle générale dans les entretiens, l'explication semble plus employée en tant que stratégie de rétroaction face à des réactions plutôt mi-figue mi-raisin ou des réactions négatives comme nous l'avons vu à plusieurs endroits tout au long de ce chapitre. Toutefois, Alezan a utilisé l'explication en première stratégie plus subtile. Iel a essayé d'expliquer comment iel se sentait à un ami sans dire ses PPA-Genre. Dans son cas, cette stratégie n'a pas fonctionné, car à la place d'écouter Alezan, son ami lui collait des théories inappropriées pour expliquer son comportement et son sentiment. Alezan dit :

Euh, ça m'est arrivée une situation que j'ai essayé d'en parler à un autre ami, puis là j'ai j'ai été quand même assez droit au but, j'ai pas parlé de non-binarité, mais j'ai plus parler de la façon de comment je me sens, que je suis sans genre. Et la personne automatiquement euh m'a dit : elle m'est arrivée avec une théorie freudienne par rapport à l'immaturation, etc. Donc dans le fond d'après cette personne-là, j'étais un peu comme dans un stade d'enfance que j'avais pas choisi mon genre pis là ok ok. Peut-être qu'à ce moment-là c'est mieux carrément de dire que je suis non-binaire plutôt que d'y aller vers d'autres ... en tout cas ça dépend vraiment avec la personne en tant que tel. Euhh c'est ça.

Pour Alezan, cet échec lui apprend deux choses. D'abord, peut-être qu'iel devrait dire plus explicitement son genre et éventuellement ses PPA. Ensuite, c'est de vérifier si iel se sent en sûreté ou se trouve en sécurité avant de s'afficher. C'est pourquoi iel choisit méticuleusement les personnes à qui iel s'affirme et qu'iel utilise la stratégie de « préparer le terrain » notamment avec ses parents comme nous avons vu plus tôt (p.46).

Toutefois, que ce soit l'explication comme stratégie rétroactive ou comme première stratégie, elle peut se trouver limitée par plusieurs éléments. Nous avons déjà évoqué que l'explication représente un travail épuisant, toutefois il le devient encore plus lorsque l'interlocuteurice n'est pas ouvertE à comprendre et peut mal réagir. De plus, selon Céladon, il existe une disparité générationnelle où les personnes plus âgées auraient tendance à moins bien saisir ou tolérer les explications. Dans tous les cas, il y a des personnes qui ne sont pas ouvertEs à la diversité de genre. De ce fait, plusieurs interviewéEs du dernier entretien se sont demandé comment leur expliquer qu'iels peuvent aussi bénéficier des connaissances de la diversité de genre.



Sur le milieu de travail, la stratégie de l'explication peut se montrer difficile à employer. CertainEs interviewéEs non-binaires ont rapporté se confronter à des rapports hiérarchiques qui les empêchent d'expliquer et d'éduquer leurs collègues. C'est le cas de Châtaigne :

[...] j'travaille dans le milieu éducatif, pis j'communiquais avec des enseignantEs pis l'an dernier y'avait un enseignant qui était vraiment pas compréhensif par rapport à ça, auquel j'ai demandé d'arrêter de m'appeler « monsieur » pour ensuite y demander d'arrêter de m'appeler « madame » en essayant d'expliquer du mieux que j'peux par un courriel, ce qui est pas toujours très clair. Pis euh cette année dans mon contrat travail, iels ont fait rajouter qu'il fallait que je sois tolérantE envers les autres professionnels, avec les gens avec qui on travaille par rapport à la non-binarité, ce que j'trouve vraiment « harsh » [difficile]. Parce que tsé j'travaille avec des personnes cis, on se le cachera pas. Ma boss qui fait mon contrat est très cis pis notre « CA » est pas très jeune encore tsé.

Nous lisons ici l'exemple d'une minimisation de l'expérience de micro-agressions d'une personne non-binaire. Les employeursES de Châtaigne auraient pu l'aider à exiger le respect de ses pronoms et accords, mais iels ont préféré que ce soit iel qui se taise et qui encaisse les mégenrages et les erreurs. Pourtant iel prenait le temps d'expliquer à ses collègues, malgré la fatigue et les risques que cela suppose. La stratégie de l'explication ne fonctionne alors pas toujours, puis même si elle peut donner l'impression de remplir ses fonctions, cela ne veut pas dire que les interlocuteurices respecteront les revendications de l'utilisation des bons PPA. Le prochain passage concerne justement la relation de « soin » entre Châtaigne et son psychologue :

En ce moment je suis en train de recevoir des soins psychiatriques en région pis euh c'est vraiment difficile la, tsé le psychiatre y fait juste me questionner sur mon identité de genre pis tsé comme : « T'es sûrE que t'es pas un garçon? ». Pis j'suis comme genre [regard de surprise, regard qui dit : « C'est quoi ce bordel »]. Pis, j'me sens... genre j'suis en région en ce moment hein, c'est normal, mais tsé j'me sens crissement comme ... [petit silence] « oui mais vous êtes... » pis y'a le psychologue qui tient absolument genre à utiliser les pronoms féminins pis tiens, tsé c'est hyper difficile pour moi en ce moment parce qu'en français j'utilise « iel, il » pis les accords masculins pis je l'ai nommé, pis y continue à m'appeler madame. Pis j'suis comme genre : « j'suis pas une madame » pis là bref, il s'est mis à m'appeler monsieur Châtaigne, pis tsé ça fait plusieurs fois que j'lui dis que « j'utilise pas madame ni monsieur, j'aimerais ça que vous m'appeliez tout simplement Châtaigne ou si vous tenez à mettre absolument un mot en avant, mettre Mx [prononcé « mix ou miks »], tsé c'est un terme non-genré ». Pis genre la façon dont il le dit j'le trouve tellement condescendant faque tsé je me sens hyper limitÉE dans l'expression de qui je suis en ce moment, parce que je fais de l'hôpital psychiatrique du lundi au vendredi en ce moment pis j'me sens pas

nécessairement respectéE dans qui je suis pis comment je me sens [...] les personnes qui me donnent des soins ne comprennent pas la non-binarité faque tsé comment j'peux m'assurer que les soins que j'ai y sont bons tsé ?

Lorsqu'il y a des erreurs, plusieurs interviewéEs non-binaires disent se sentir désemparéEs entre réexpliquer ou ne pas réagir<sup>58</sup>. Pour Sinople, ses expériences de mégenrage et d'incompréhension surviennent beaucoup dans sa famille, en particulier de la part de ses parents et de certains de ses frères. Iel ne sait plus quel moyen prendre dans ces relations, car iel sait que (ré)expliquer, corriger et reprendre demandent un travail épuisant qui ne se termine pas toujours par un succès. En effet, ce n'est pas toutes les participantEs non-binaires qui possèdent suffisamment d'énergie pour se rajouter ce travail sur les épaules dans leur quotidien.

Quelques interviewéEs ont recommandé à Sinople de ne pas se mettre la pression avec des convictions politiques. D'autres comme Céladon ont aussi conseillé qu'il était important de se sentir à l'aise, de ne pas vivre d'inconforts et de se sentir en sécurité afin de s'affirmer et d'effectuer tout le travail que ça engendrera. Plusieurs interviewéEs soulignent particulièrement le fait que les interlocuteurices peuvent se tromper parce qu'iels ne savent pas, parce qu'iels ne comprennent pas très bien (et sans malice) ou parce qu'iels ne détiennent pas les bons mots. Ça a été le cas avec la mère de Céladon:

[Est-ce que l'on reprend ou pas quand les autres se trompent ?] Euh, si on vit un inconfort pis qu'on réalise qu'une personne qui nous a vraiment mégenrée pis qui a pas compris, pis que y'a quelque chose qui est off, [il ne faut] pas rester dans son inconfort. Euh on dirait qu'Albâtre en parlait un peu, plus tu restes dedans, plus tu te sens pas bien, pis ahh ça fait comme de drôles de ondes. Pis tu finis par un peu [t'éloigner?] de cette personne-là, pis de pu les voir pour qui iels sont et juste rendre ça bizarre, pis finalement. Pis des fois quand on finit [par parler de leurs réactions] c'est « ok bon ». Des fois ça arrive [rire] pis comme, « la raison que je t'en ai pas parlé c'est vraiment que y'avait quelque chose de off pis que c'est pour ça ». Pis d'autres fois y'a juste comme une incompréhension, pis là tu rectifies pis ça va. Mais pas hésiter, si tu te sens en sécurité, pas hésiter à y aller. Euh mais je pense que ça été un peu ça. Parce que des

---

<sup>58</sup> Cette hésitation illustre une dualité plus profonde entre la décision de suivre des convictions politiques au détriment de soi ou celle de se préserver. Le premier « choix » implique de se combattre haut et fort contre des normes dominantes aux dépens de sa santé. Et, la deuxième option suppose justement de penser à sa santé et de ne pas toujours confronter les normes et leurs exécuteurices. Concrètement, nous verrons que premièrement, il n'y a pas de choix parfaits et que deuxièmement une personne non-binaire ne prendra pas nécessairement constamment la même décision au cours de sa vie.

fois on serait surpris de comment la personne réagit vraiment tsé. Des fois c'est des personnes qui nous entourent, même si on a pas, tsé le vocabulaire c'est juste des mots, même si on a pas nécessairement les mots, les connaissances, la personne nous connaît d'une façon tsé. Faque des fois comme Alezan, des fois iels sont pas, comme le conjoint d'Alezan, iels sont pas surpris, iels font comme : « ah ok bah c'est parfait » pis des trucs comme ça, pis tsé pour ma mère ça été, ça été [bégaiement] la non binarité, je pense pas, en tout cas je sais pas ce qu'elle pense par rapport à ça là. Mais, elle m'a dit « bin t'as toujours eu un petit côté masculine » [rire] j'étais comme : « ah okk là fine » [sa mère :] « t'es un peu masculine, un peu sportive », pis j'suis comme, j'trouvais ça cute parce que c'était, c'est comme ça qu'elle le ressentait pis qu'elle le voyait faque j'étais comme « ouin nanan » pis juste expliquer un peu plus ce que c'est la non-binarité, mais euh, mais ouais.

Céladon tient compte du parcours de vie de ses interlocuteurices afin de développer des stratégies et des moyens qui seront plus efficaces pour la reconnaissance de ses PPA-genre et même pour se préserver. Pour iel, les parcours de vie des interlocuteurices influencent ces choix de stratégies de trois manières principales : (1) ils déterminent à qui iel va s'affirmer sur son genre et ses PPA, car ce n'est pas possible de parler des sujets trans et non-binaires avec toustes les interlocuteurices; (2) ils contribuent à formuler des explications et des demandes<sup>59</sup> de façon à ce que ses interlocuteurices puissent avoir une chance de comprendre et de respecter ses PPA-genre; (3) ils l'aident à décider si iel va corriger ses interlocuteurices quand iels produiront des erreurs.

### 3.4 Se préserver

Les stratégies que les personnes non-binaires utilisent pour être reconnuEs ne seront pas toujours couronnées de succès ni adaptées à tous les contextes. Toutefois, que ce soit des échecs ou des réussites, les résultats des stratégies contribueront à la rétroaction sur les prochaines stratégies développées. Les résultats et les expériences cumulées aident aussi à reprioriser les désirs de reconnaissance d'unE personne non-binaire à travers des difficultés vécues ou envisagées: la fatigue et les blessures<sup>60</sup>. Ces dernières difficultés sont interreliées : la fatigue peut causer les

---

<sup>59</sup> Albâtre mentionne aussi qu'iel a effectué un travail de recherche et de déconstruction qui lui a permis de trouver « les bons mots » pour aborder la question de son genre devant les autres. Détenir « les bons mots » et les « bons arguments » peut aider à expliquer et augmenterait les chances d'être comprisE en tant que personne non-binaire.

<sup>60</sup> Les blessures peuvent être physiques comme psychologiques.

blessures et les blessures subies quotidiennement peuvent amener la fatigue<sup>61</sup>. C'est à travers ce cadre que les personnes non-binaires développent des stratégies de préservation. Celles-ci influenceront les stratégies de reconnaissance que les personnes non-binaires vont opérer, puisque chacunE d'entre elleux effectuera ses propres calculs selon ce qu'il a à perdre et à gagner au niveau mental, matériel et relationnel. Voici un arbre thématique que nous avons élaboré afin de rendre compte de la tension entre les stratégies de reconnaissance et les stratégies de préservation :

---

<sup>61</sup> Comme nous travaillons avec des stratégies interactionnelles qui sont dynamiques, il est impossible de leur attribuer des cases qui ne changeront pas. Cela a été particulièrement difficile pour les stratégies de préservation qui n'ont pas été suffisamment approfondies durant les entretiens. Nous avons tout de même dû déterminer des cases pour l'intelligibilité de ce mémoire et cela même si ces stratégies de préservation étaient étroitement liées.

Figure 3. 2 Arbre thématique présentation générale

Les différentes composantes de l'arbre seront agrandies dans les prochaines pages.

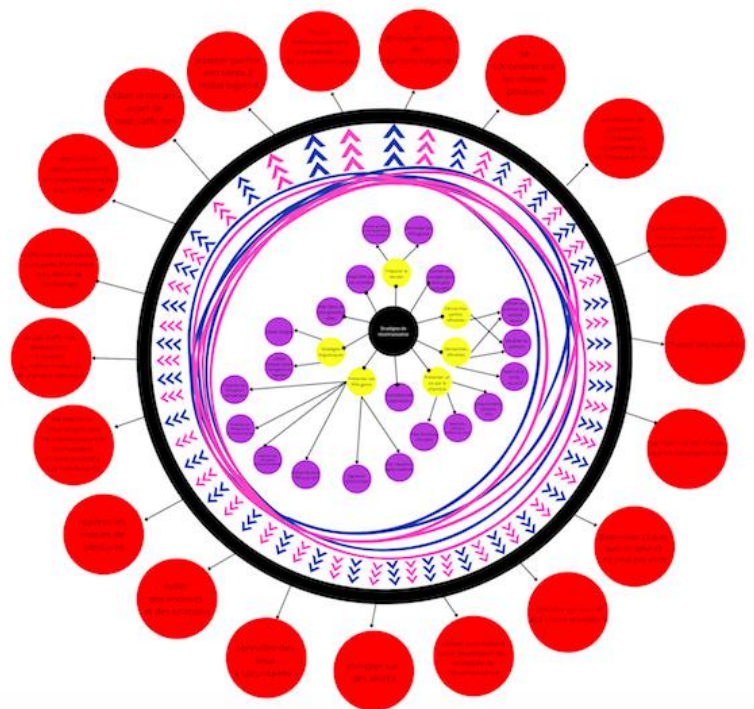
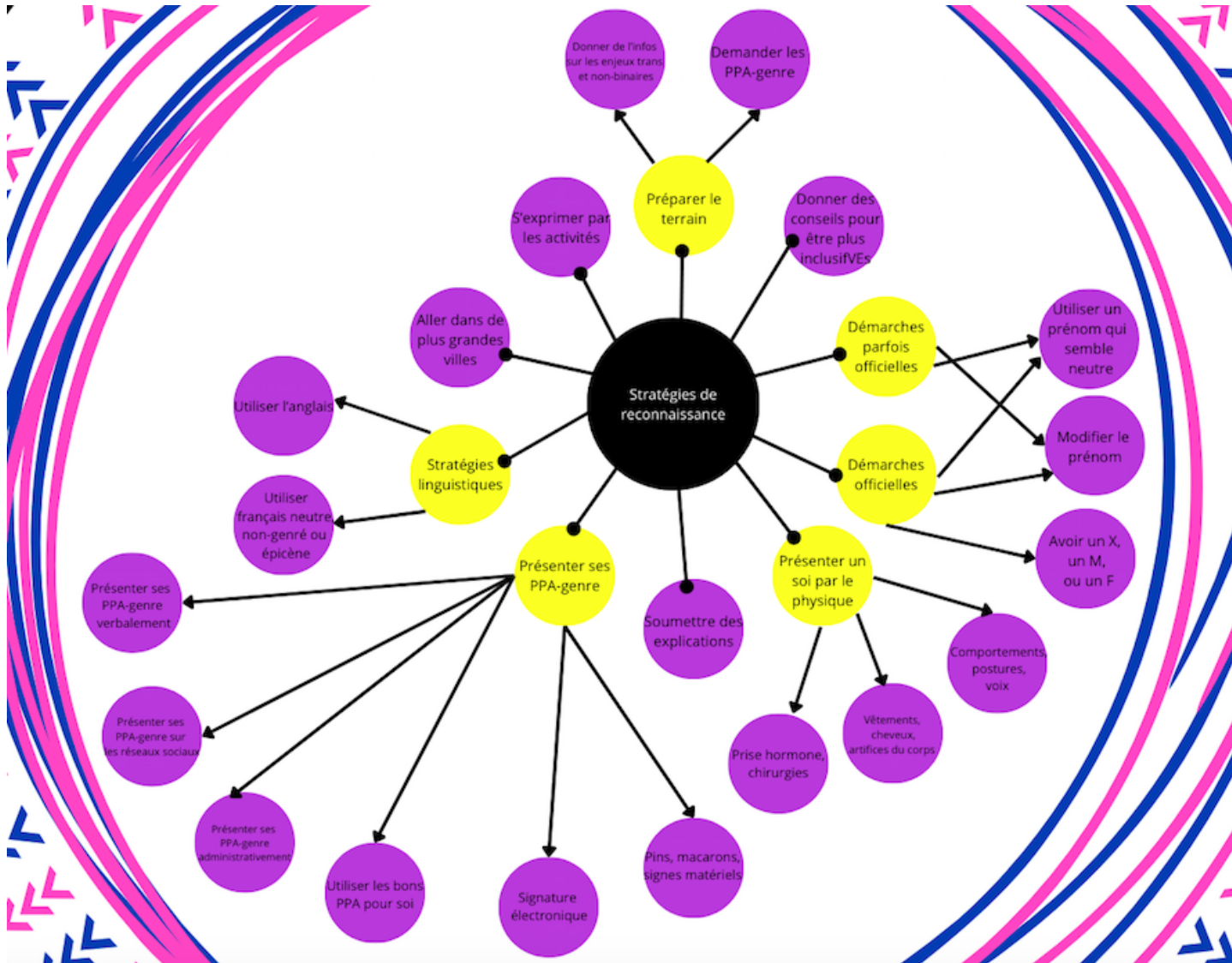




Figure 3. 4 Agrandissement sur les stratégies de reconnaissance de l'arbre thématique



Les stratégies de reconnaissance se retrouvent placées au cœur. Elles seront confinées par les limites d'une société cisnormative qui engendreront des blessures et de la fatigue aux personnes non-binaires. Ces derniÈrEs vont alors devoir se préserver de ces risques de dommages physiques, sociaux et mentaux à travers différentes stratégies. Les personnes non-binaires navigueraient alors entre stratégie de reconnaissance et stratégies de préservation dans un contexte cisnormatif limitant et dangereux.

### 3.4.1 Éviter les difficultés : la fatigue et les blessures

Tout d'abord, plusieurs participantEs non-binaires vont vouloir éviter la fatigue. L'une des façons d'effectuer cela, c'est qu'iels s'abstiennent d'utiliser certaines stratégies considérées plus claires et « pour soi » comme les explications, les présentations de soi par le physique, la présentation de ses PPA-genre verbalement et autres, car ces stratégies peuvent les exposer davantage à plusieurs réactions chez leurs interlocuteurices, par exemple : les jugements, les commentaires, le mégenrage, les débats et autres. Toutefois, l'évitement de la fatigue concerne aussi plusieurs interviewéEs non-binaires qui sont épuiséEs d'être invisibles, qui sont épuiséEs de ne pas être respectéEs et qui sont épuiséEs de toujours s'accommoder. Malgré elleux, l'accommodation est une réalité qu'iels doivent endurer. Iels ne peuvent pas s'affirmer à toutes leurs interlocuteurices de façon équivalente et au même niveau parce qu'il peut y avoir des risques de blessures selon les relations, les personnes, les lieux et les contextes<sup>62</sup>. Bref, nous verrons dans les passages qui suivent plusieurs stratégies qui permettent aux participantEs non-binaires de se préserver en évitant la fatigue et les blessures.

Premièrement, plusieurs participantEs disent qu'iels « choisissent leur batailles » notamment en se « fixant sur les choses qui les dérange le plus » et sur lesquelles iels vont concentrer leur énergie. Iels ne pourront pas se « battre » pour toutes les choses qui les dérangent dans toutes leurs interactions et toutes leurs relations<sup>63</sup>. Choisir ses batailles veut aussi dire qu'iels vont devoir se modérer et s'adapter aux capacités de compréhension de leurs interlocuteurices. Cela nécessite entre autres de ne pas toujours pouvoir s'affirmer et ainsi de les laisser effectuer du mégenrage. Plusieurs participantEs rapportent qu'iels vont essayer de déterminer ce avec quoi iels peuvent et ne peuvent pas vivre en ce moment précis.

Deuxièmement, plusieurs interviewéEs disent qu'iels « prennent parfois sur soi » et agissent contre leurs valeurs. Par exemple, Prune nous disait qu'au sein de son travail on le force à utiliser

---

<sup>62</sup> Ce paragraphe montre une tension dans les désirs de se prémunir de l'épuisement et des blessures qui surviendraient à la suite de stratégies de reconnaissances claires, mais aussi lorsque la personne non-binaire essaye de trop se prémunir.

<sup>63</sup> Certaines interviewéEs vont préférer se concentrer sur les relations proches comme la famille et certainEs amiEs.



« monsieur et madame » dans ses interactions avec la clientèle, alors que ce n'est pas une pratique qu'elle approuve et qu'il veut cautionner. Malgré son désaccord avec cette pratique, Prune ne détenait pas suffisamment d'énergie pour argumenter contre les exigences de ses supérieurEs hiérarchiques.

Troisièmement, certaines participantEs n'hésitent pas à user de leur créativité. Par exemple, Grège vit de la difficulté à trouver le courage de s'affirmer en répétition à chaque personne. En plus, iel remarque que les autres ne sont pas systématiquement très attentifVEs à son genre et à sa demande d'utilisation des bons PPA-genre. Iel a donc produit une chanson pour présenter son genre et ses sentiments, puis iel la chante quand iel monte sur la scène. À la suite de ça, Grège espère toujours que les gens saisissent sa présentation, car si ce n'est pas le cas iel considère que c'est parce qu'iels ne veulent pas comprendre. Dans ce cas, iel laisse tomber.

Quatrièmement, plusieurs interviewéEs nomment l'importance de ne pas se sentir seulE, de pouvoir compter sur des alliéEs, de connaître des espaces sécuritaires et de s'entourer de personnes non-binaires<sup>64</sup>. Selon les participantEs, tout cela leur permettrait : (1) De reprendre des forces<sup>65</sup>; (2) De décompresser; (3) De discuter; (4) De se sentir respectéE sans avoir à se battre. Enfin (5), c'est aussi pour se reposer, car les alliéEs peuvent reprendre le combat à leur place en (ré)expliquant, en (re)corrigeant et en les défendant. De plus, la fréquentation de lieux « sécuritaires » est également un moyen d'esquiver les blessures. Elle sous-entend une autre stratégie rapportée par les interviewéEs qui est d'éviter certains endroits et relations lorsqu'iels savent que leurs interlocuteurices ne vont pas bien les accueillir.

Cinquièmement, Céladon rapportait qu'iel ne devait pas tenir pour acquis que ses interlocuteurices connaissent et sont ouvertEs à la non-binarité. Plusieurs participantEs non-binaires vont ainsi

---

<sup>64</sup> Par contre, pour certainEs participantEs qui vivent en région, c'est plus difficile de s'entourer de personnes non-binaires, car il y en a moins. L'unE des interviewéEs qui habitent en région nous a mentionné que sa « technique » pour contourner cette difficulté était de se retrouver sur les réseaux sociaux.

<sup>65</sup> Afin de reprendre des forces, plusieurs interviewéEs disent se concentrer sur les choses positives qui se passent dans leur quotidien, qu'elles soient petites ou grandes. Par exemple, il y aurait : recevoir de la part de leurs interlocuteurices la demande de leurs PPA-genre, créer un espace où d'autres personnes non-binaires peuvent se sentir en sécurité, sensibiliser des jeunes dans les écoles, etc.

essayer de repérer les risques de blessures avant qu'elles arrivent en se souciant du lieu, de l'interlocuteurice et du contexte. Iels disent qu'iels ne prendront pas les mêmes risques si iels se retrouvent dans un endroit qui leur semble transphobe ou dans un endroit qui leur paraît « transfriendly ».

Sixièmement, selon les participantEs, il est aussi nécessaire de ne pas s'affirmer directement à toutes leurs interlocuteurices et au même niveau<sup>66</sup>, car iels ne se trouvent pas toujours dans une relation suffisamment sécuritaire pour se dévoiler. C'est le cas d'Acajou avec plusieurs de ses relations sociales tels ses parents ou son coparent avec qui iel ne se sent pas à l'aise et en sûreté d'exprimer ses PPA-genre. Certaines personnes non-binaires comme Orpiment et Jaune vont d'ailleurs préférer s'affirmer et s'explorer qu'auprès d'un cercle très réduit de leur entourage. Ainsi, pour les interviewéEs, se montrer sélectifVEs sur les interlocuteurices à qui iels s'affirment est une façon de se protéger des risques.

Septièmement, plusieurs participantEs non-binaires vont aussi « tâter le terrain » avant de se présenter plus ouvertement à quelqu'unE. Cette stratégie de préservation peut justement leur permettre de mieux savoir s'iels se trouvent suffisamment en sûreté dans une relation, c'est-à-dire que les réactions de leurs interlocuteurices ne vont pas les blesser ou les fatiguer. C'est ce qu'effectue Aubergine en disant ses PPA-genre au début des interactions, car les réactions de ses interlocuteurices lui permettent d'évaluer le niveau de sécurité de la relation. Sinon Alezan l'effectue également en donnant de l'information sur les enjeux trans et non-binaires à ses parents. Iel arrive ainsi à jauger le niveau de sûreté à travers leurs réactions.

Huitièmement, parfois, certainEs interviewéEs vont adapter leurs corps à l'idéal bigenré afin d'essayer d'obtenir un « passing ». Ce dernier leur permettrait de se protéger physiquement et mentalement des agressions. Comme nous l'avons vu à la p.53, Aubergine utilise cette stratégie. Iel raconte qu'iel conforme ses gestes et son attitude à l'idéal masculin lorsqu'iel rentre dans une toilette considérée pour « homme ». Toutefois, le « passing » n'est pas toujours accordé parce que ses interlocuteurices vont s'appuyer sur un ensemble de codes pour le donner. Dans le cas

---

<sup>66</sup> On peut repenser à la technique de Tangerine. Elle consistait à ce qu'iel présente ses PPA-genre étape par étape selon les capacités de compréhension de ses parents.

d'Aubergine, ça s'est une fois résulté par des commentaires désobligeants qui lui faisaient sentir qu'iel n'était pas légitime de se trouver dans ces toilettes. Ce genre de commentaires peut être récurrent et agit comme une pression sociale qui épuise plusieurs participantEs.

Neuvièmement, certaines interviewéEs non-binaires vont aussi choisir méthodiquement leur présentation de soi au niveau administratif. Iels peuvent ainsi garder leur morinom ou leur genre assigné à la naissance sur certaines pièces d'identité afin de favoriser des interactions sécuritaires. De plus, comme Jaune le mentionne, ne pas changer certaines pièces d'identité permettrait d'éviter les réactions d'incompréhension des interlocuteurices et par conséquent le devoir d'expliquer.

Finalement, comme dernière stratégie de préservation, lorsque certaines personnes non-binaires choisissent de s'affirmer et qu'iels se confrontent à des réactions négatives, iels vont s'en déresponsabiliser, Châtaigne dit :

Pis j'pense que tsé faut que je réalise que je ne suis pas responsable des réactions des gens. Pis comment les gens vont agir face à moi, pis à mes stratégies à moi, pis ça se peut que mes stratégies bin y leur passent 50 000 pieds au-dessus de la tête pis là, j'vais dire quelque chose de peut-être « harsh » [difficile], mais tsé c'est pas tout le monde qui est un allié. Y'a des gens transphobes encore dans notre société faque y'a des gens qui vont encore faire comme si on n'existait pas pis on est valide malgré ça. Faque c'est ça merci.

Châtaigne sait ainsi qu'iel ne peut pas toujours créer l'impression qu'iel veut chez ses interlocuteurices afin d'être reconnuE. Iel sait aussi que leurs actions ne dépendent pas nécessairement de ce qu'iel performe. Châtaigne préfère alors se déresponsabiliser de leurs réactions négatives.

## CHAPITRE 4

### DISCUSSION

La question de recherche était « quelles stratégies de reconnaissance les personnes non-binaires francophones explorent-iel dans le cadre d'interactions? », elle avait donc comme objectif de décrire et de mieux comprendre ces stratégies dans le contexte d'interactions quotidiennes. Pour ce faire, j'ai utilisé un cadre théorique interactionniste et ethnométhodologique. Plus précisément, j'ai employé plusieurs concepts de Goffman dans son livre « La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi » : les acteurices sociaux, le public, les représentations, les impressions, les capacités d'expression, la maîtrise des expressions, les faux pas, les fausses notes, les fausses impressions, les maladresses, les ruptures définitionnelles, la présentation de soi, le processus de tâtonnement, la circonspection, le décor, la façade personnelle, les techniques défensives et autres, puis j'ai aussi utilisé le concept de passing et du texte : « Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an "Intersexed" Person » de Garfinkel. Ce cadre est pertinent pour concevoir les stratégies de reconnaissance, mais à la suite des entretiens, j'ai ajouté d'autres concepts tels que la vulnérabilisation et la capacité d'agir, car ils permettaient de mieux comprendre les matériaux obtenus lors des entrevues. En effet, les concepts de Goffman et de Garfinkel n'étaient pas suffisants pour bien saisir les discours des interviewéEs.

Pour le cheminement de la discussion, je commencerai par ce que nous comprenons de la présentation des matériaux, soit « l'économie interactionnelle<sup>67</sup> ». Ensuite, j'aborderai à nouveau les concepts de Goffman et ce qu'ils nous permettent de saisir des stratégies de reconnaissance. Par la suite, nous verrons ce que le texte de Garfinkel et son concept de passing nous permettent de comprendre des stratégies de reconnaissance. Je terminerai par d'autres concepts que j'ai rajoutés par itération, d'abord celui de la vulnérabilisation<sup>68</sup>, puis la capacité d'agir selon Mahmood dans

---

<sup>67</sup> Lors de nos discussions avec Janik Bastien-Charlebois, iel a employé le terme « d'économie interactionnelle » pour représenter les « calculs » effectués dans les interactions. Aujourd'hui, je voulais réutiliser ce terme, car il reflète bien la dynamique de calculs derrière la reconnaissance.

<sup>68</sup> Venant principalement d'Anne-Laure Carballal, dans son article « Vulnérabilité du corps trans et violence de genre » dans le livre « Corps vulnérables, vies dévulnérabilisées » sous la direction de Jean Zaganiaris, Ludovic-Mohamed Zahed, Maud-Yeuse Thomas et Karine Espineira.

son interview avec Landry. J'ai voulu aborder ces concepts à la suite des entretiens pour rendre compte du travail d'élaboration des stratégies, de certains rapports intersectionnels, de rapports de pouvoir derrière la reconnaissance, de calculs produits et de possibilités d'introduction de changements dans les interactions. Enfin, tout au long de ce chapitre, nous effectuerons plusieurs liens avec le travail en anglais de Darwin (2022), puisqu'elle abordait sensiblement le même sujet, mais dans un contexte majoritairement étatsunien. À la suite de nos résultats, nous avons remarqué énormément de ressemblances et quelques différences avec sa recherche, ce qui est alors pertinent de discuter pour mieux saisir les stratégies de reconnaissance et certaines de leurs dynamiques qui sont finalement plus « générales » que seulement chez les interviewéEs de ce mémoire.

#### 4.1 Économie interactionnelle

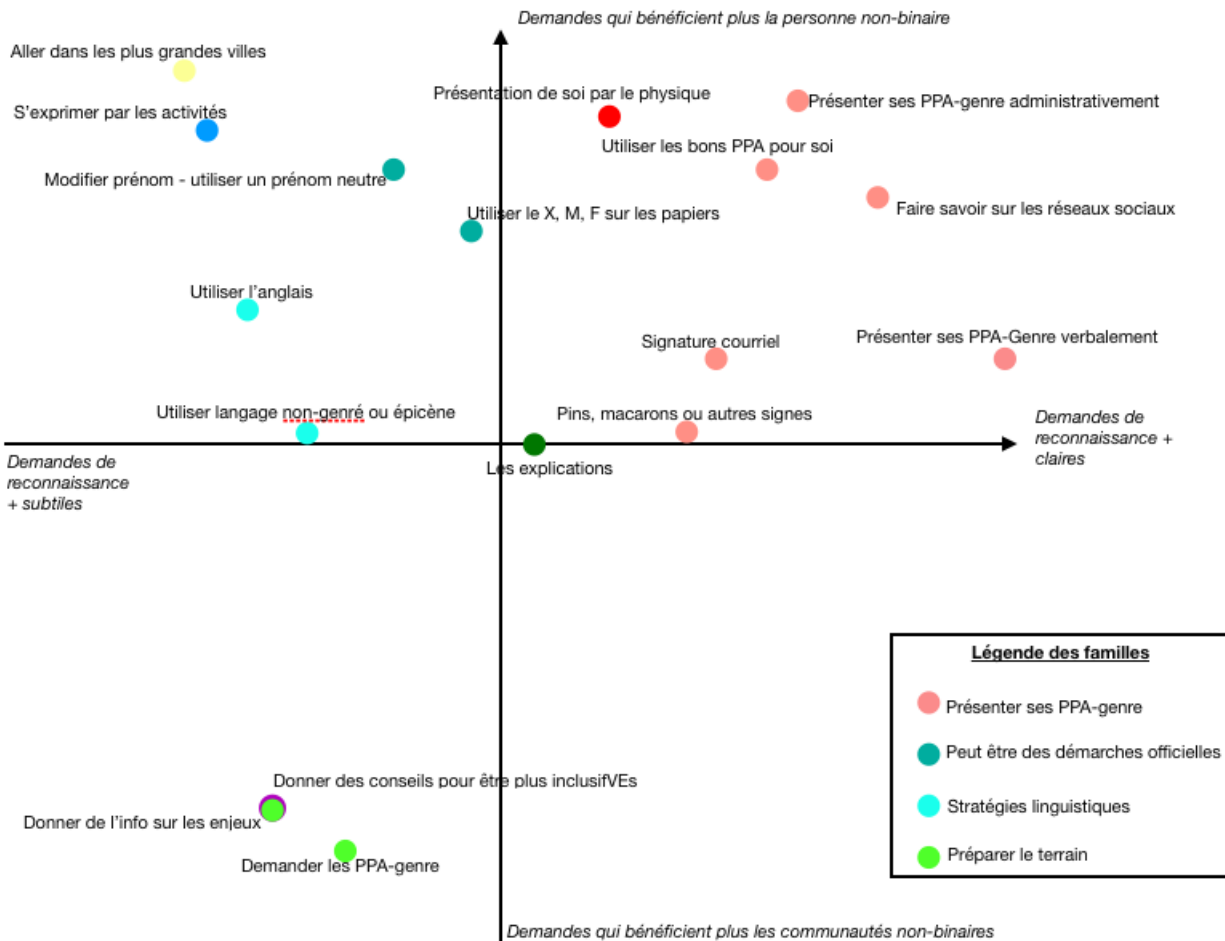
Nous envisageons le terme d'« économie interactionnelle » pour se référer à tous les calculs que les personnes non-binaires effectuent dans leurs relations et interactions afin de jauger les risques entrepris par la revendication de leur genre non-binaire. Les calculs contiennent la prise en compte du contexte, du parcours social des interlocuteurices, des normes en jeu, des attentes sociales, des stratégies possibles et des réactions négatives possibles. Les personnes non-binaires mènent des calculs parce qu'ielles se savent vulnérabiliséEs dans les interactions quotidiennes. Ces calculs permettent donc d'élaborer les stratégies de préservation et de reconnaissance possibles. Dans certains cas, la vulnérabilisation limitera les capacités d'expression des personnes non-binaires : ielles ne pourront qu'utiliser des stratégies subtiles avec certaines relations et interactions<sup>69</sup>. Dans d'autres cas, la personne non-binaire pourra s'affirmer davantage sur son genre et les PPA qu'iel désire avec des stratégies plus claires comme par le verbal, par les macarons, par l'écrit ou autres. Nous avons développé un tableau pour illustrer cette dynamique de la clarté que l'on retrouve dans

---

<sup>69</sup> La vulnérabilisation des personnes non-binaires touche aussi la dynamique des stratégies qui bénéficient d'abord « les communautés » ou « soi-même ». Par exemple, les stratégies « pour les communautés » qui offrent de la sensibilisation sur les enjeux non-binaires peuvent tout de même entraîner des réactions négatives. Même si les personnes non-binaires prodiguent des conseils pour l'inclusivité, donnent des informations sur les enjeux trans et non-binaires ou demandent les PPA d'une autre personne, certainEs de leurs interlocuteurices vont quand même tenir des réactions négatives comme : les désaccords, les commentaires désobligeants, les débats ou autres. CertainEs interlocuteurices refuseront de changer leurs pratiques et d'entendre ce que les autres ont à dire. Dans ces cas, la personne non-binaire abandonne parfois certains lieux et certaines relations afin d'éviter de se fatiguer avec des personnes possiblement malintentionnéEs.

l'économie interactionnelle, ce tableau était d'abord présenté au début de la présentation des matériaux. Le voici à nouveau :

Figure 4. 1 Disposition des stratégies de reconnaissance au croisement de la bénéficiaire et le niveau de clarté



Ce serait le niveau de clarté des stratégies qui représente l'intersection entre le désir de reconnaissance et le désir de se préserver. Par exemple, une personne non-binaire utilisera des stratégies subtiles pour obtenir discrètement la reconnaissance de certainEs interlocuteurices qui saisisront les « signes » envoyés. Elles permettent également une certaine protection en lui évitant de trop s'exposer. Les interviewéEs semblent accorder une grande importance au développement de stratégies qui offrent autant une reconnaissance qu'une préservation, car plus de la moitié des stratégies sont subtiles et même au sein de l'autre moitié plusieurs personnes ne les saisissent pas

puisqu'elles dépendent d'un niveau de connaissances préalables<sup>70</sup>. C'est parce qu'il y a un contexte de vulnérabilisation des personnes non-binaires qu'iels accordent une importance capitale au développement de stratégies qui permettent le dévoilement et la dissimulation de leur identité de genre. Iels prennent alors leurs précautions dans leurs interactions et relations.

Toutefois, à travers les discours des interviewéEs, nous comprenons qu'autant le dévoilement que la dissimulation de l'identité non-binaire comporte un lot de charge mentale, de stress, de travail, d'insécurité, de violence et autres. « Le choix idéal » entre rester invisible et demander la reconnaissance n'existe donc pas. Chaque personne non-binaire détermine ses besoins et ses capacités à encaisser les réactions négatives dans des temps, des contextes et des relations précises. Le dévoilement et la dissimulation peuvent alors se conjuguer dans les parcours des personnes trans et non-binaires. Par exemple, iels peuvent se rendre visibles avec certainEs interlocuteurices et se dissimuler avec d'autres.

Beaubatie dans son texte « L'AMÉNAGEMENT DU PLACARD : Rapports sociaux et invisibilité chez les hommes et les femmes trans' en France » (2019) a produit des constats similaires avec ses interviewéEs qui étaient FTM ou MTF. Il en élabore même le concept « d'aménagement du placard ». En gros, comme nous dans ce mémoire, Beaubatie constate qu'il y a une multitude de facteurs dans la vie des personnes trans comme le milieu d'origine, la position sociale, la couleur de peau, les conditions matérielles, les conditions familiales et autres qui détermineront leur aménagement du placard (leur rapport à la visibilité et l'invisibilité). Beaubatie écrit : « [...] tou·te·s les trans' n'entretiennent pas le même rapport à la visibilité, entre autres du fait qu'ils et elles ne sont pas exposé·e·s aux mêmes sanctions lorsqu'ils et elles sont visibles » (Beaubatie, 2019, p.33). Tout comme les personnes trans, les personnes non-binaires ne vont pas avoir les mêmes désirs de reconnaissance (de visibilité ou de dévoilement), car iels ne vont pas subir également les « punitions », soit les réactions négatives de leurs interlocuteurices, à la suite de leurs demandes de reconnaissance.

---

<sup>70</sup> Par exemple, lorsque Cian porte des « pins et des macarons » ses interlocuteurices ne les comprennent pas et ne font pas attention; alors que porter des pins et macarons est une stratégie considérée « claire », les autres ne les saisissent pas.

Autant dans le texte de Beaubatie (2019, p.35) qu'avec nos résultats actuels, on remarque l'existence de possibilités stratégiques entre le « cispasing » (la dissimulation) et le dévoilement. Par exemple, avec la présentation des matériaux, nous comprenons qu'à titre de précaution, plusieurs personnes non-binaires produiront des stratégies de reconnaissance graduelle en utilisant plusieurs d'entre elles. Iels peuvent alors les coupler selon l'évolution de leurs relations : dans certaines, les personnes non-binaires vont « choisir » (ou avoir besoin) de s'exposer davantage avec une autre stratégie plus claire, puis d'autres fois, après leurs calculs, malgré le désir de reconnaissance, les personnes non-binaires devront de plus en plus se dissimuler pour se protéger. Les stratégies de reconnaissance graduelle n'ont ainsi pas toujours un sens positif : vers l'amélioration de la reconnaissance, mais elles ont aussi un sens négatif : vers la dégradation de la reconnaissance.

#### 4.2 Retour sur Goffman et quelques notions dramaturgiques

Pour Goffman (1973, p.12 à p.14), les interactions sont dramaturgiques. Dans ce sens, les actrices mettront en scène des représentations pour présenter « une définition de la situation » qui doit être « stable et cohérente ». Sur la scène sociale, iels devront évoquer et maintenir les impressions de leurs interlocutrices en usant des techniques dans les interactions. Goffman rapporte la technique de la maîtrise des formes de communication et des « capacités d'expression » qu'il décortique en deux : les expressions explicites et les expressions indirectes. La première consiste à partager « directement » de l'information à l'aide du « verbal » ou « substitut ». Les expressions explicites nous renvoient aux stratégies que l'on considère comme « plus claires », car elles consistent à verbaliser l'identité de genre ou utiliser un « substitut » comme l'écriture, les macarons, les pins ou d'autres signes même corporels. Ensuite, l'expression indirecte serait reliée aux stratégies subtiles : les individus vont commettre des actions qui pourraient être interprétées comme des « signes qui dévoilent de l'information sur elleux » aux interlocutrices. Selon ces liens avec Goffman, nous comprenons que les actrices seront amenés à « gérer » les impressions de leurs interlocutrices en employant des stratégies subtiles et claires. Les impressions désirées sont celles qui donneront lieu à des réactions positives de reconnaissance de leurs identités non-binaires. Toutefois, ce ne seront pas toujours celles qui se produiront, puisque malgré tous les efforts des



personnes non-binaires pour influencer les impressions de leurs interlocuteurices, ceux-ci peuvent tout de même réagir selon leurs propres cadres de références.

Dans ce sens, selon Goffman les interlocuteurices ne sont pas « passifVEs », car iels interprètent aussi les interactions et iels vont répondre à l'acteurice par des actions (Goffman, 1996, p.18). Ces réponses en action s'apparentent aux « réactions » dans la présentation des résultats. Les interlocuteurices vont réagir face aux signaux qu'iels comprennent des stratégies employées par la personne non-binaire. Pour Goffman, l'acteurice doit alors « maîtriser » ses expressions volontaires en fonction de la possible interprétation de l'autre personne. Pour ce faire, les personnes non-binaires devront aussi cerner leur interlocuteurice pour influencer ses impressions. L'acteurice non-binaire va alors calculer ses agissements selon leurs interlocuteurices pour tenter de produire l'impression qu'iel cherche à leur donner, ce qui entraînera (en théorie) les réactions attendues (Goffman, 1996, p.13 à p.15 et p.19 à p.23).

Nous avons vu que l'enjeu des représentations est la validation interactionnelle. Dans ce sens, si jamais unE personne non-binaire réussit sa représentation, iel peut recevoir la validation interactionnelle de son genre et de ce qu'iel produit comme activités, une validation qui s'étend aux autres personnes non-binaires. Par contre, s'iel commet un « faux pas » ou une maladresse dans sa représentation qui entraîneraient une rupture définitionnelle de la situation, ce ne sera pas seulement sa représentation qui en sera touchée, mais la validation des non-binarités en tant que groupe (Goffman, 1996, p.55, p.197 et p.198; Nizet, 2014, p.20, p.25 et p.26). Les acteurices doivent alors produire une définition « commune et acceptable », pour ce faire, les personnes non-binaires vont dire leurs prénoms, pronoms et accords, donner de l'information sur les enjeux non-binaires et autres. Toutefois, il peut y avoir une « fausse note » ou une « maladresse » parce que cette définition de la situation ne correspond pas nécessairement aux normes dominantes, « la rupture de la définition » n'est donc pas une rupture avec la définition, mais plutôt avec les normes dominantes qui élaborent « des définitions jugées universelles ». La rupture provient de la discontinuité entre pratiques sociales performées et normes dominantes ordonnées. Par contre, nous pourrions dire que la « fausse note » peut aussi venir des autres acteurices de l'interaction : les interlocuteurices. Leur « fausse note », leur « gaffe » ou leur erreur dans une interaction où leur interlocuteurice non-binaire dévoile de l'information sur ellui-même serait de ne pas respecter la

définition de la situation émise, de produire des fautes volontairement et de ne pas déployer d'efforts pour s'adapter à iel.

Pour réussir sa représentation, l'acteurice doit maîtriser ses expressions « involontaires » qui entraînent parfois de « fausses impressions », car le public peut mal les comprendre et ainsi démentir/rompre la représentation à l'œuvre (Goffman, 1996, p.12, p.16, p.55 et p.61; Nizet, 2014, p.24). La maîtrise de ses expressions « involontaires » ellui permet aussi d'établir une représentation plus « convaincante », puisqu'elles sont considérées comme moins « altérées » par l'acteurice, le public s'en méfie donc moins (Goffman, 1996, p.16, p.17 et p.55). Le contrôle des expressions indirectes comme celles qui proviennent du corps à l'aide de, par exemple, modifications corporelles ou d'apparence améliore donc la représentation et sa capacité d'influencer les impressions du public (revoir Safran p.54 et p.55).

La maîtrise des expressions volontaires et involontaires doit être opérée pour que les deux soient cohérentes et stables<sup>71</sup> ensemble, c'est de cette manière que les représentations peuvent convaincre les impressions. Le devoir de l'acteurice de maintenir sa représentation et l'impression produite constitue un travail primordial (Goffman, 1996, p.55; Nizet, 2014, p.22). Toute incohérence, que ce soit entre les expressions ou les informations, peuvent provoquer des « ruptures de définition » et entraîneront par la suite des ennuis et du discrédit (Goffman, 1996, p.21, p.22 et p.55). Dans ce sens, plusieurs interviewéEs ont d'ailleurs soulevé le fait qu'iels ne pouvaient pas utiliser des éléments qui sont socialement reliés à leur genre assigné, car ça enlèverait l'impression de non-binarité qu'iels cherchaient à générer chez leur public (revoir p.56 et p.57).

Afin d'augmenter les chances qu'une représentation influence les impressions, les acteurices doivent aussi contrôler l'information partagée. Dans ce sens, iels ne peuvent pas donner de « l'information destructive », car cela compromettrait la cohérence de la représentation en jeu pour par la suite « discréditer » ou « ruiner » l'impression générée (Goffman, 1996, p.137, p.139 et

---

<sup>71</sup> Par contre, ce qui détermine la « cohérence » et la « stabilité » des expressions n'est pas nécessairement l'acteurice, c'est aussi les normes qui établissent l'essence de ce qui est cohérent. Par exemple, une personne non-binaire qui demande l'utilisation des accords féminins, mais que ses interlocuteurices jugent son apparence comme « masculine » pourrait se retrouver considéréE comme « incohérentE » selon les normes dominantes, puis cela malgré iel.

p.198). Par exemple, pour ce faire, plusieurs personnes non-binaires voudront changer leur sexe, leur genre, leur(s) prénom(s) sur leurs pièces d'identité. Toutefois, ce n'est pas le cas de toutes. Le problème c'est que ces pièces d'identité se retrouvent parfois obligatoires selon les lieux et les interactions. Les personnes non-binaires sont alors parfois contraintes de donner de l'information qui nuit à leur représentation et qui aura des conséquences parfois plus graves que seulement du « discrédit », par exemple : du rejet, du harcèlement, des commentaires désobligeants, des regards malveillants, de la discrimination et autres. Le contrôle de l'information semble plus « facile » à effectuer dans des interactions « moins officielles », et encore, nous pourrions nous tromper.

Dans l'interaction, l'acteurice tentera de chercher de l'information sur son interlocuteurice, car cela permet de savoir leurs attentes et ainsi influencer avec efficacité la définition de la situation. Lorsque l'acteurice détient de l'information sur leurs interlocuteurices, iel peut développer des possibilités d'agir plus appropriées pour influencer considérablement leurs impressions et engendrer des réactions désirées (Goffman, 1996, p.11). Toutefois, il arrive qu'iel ne possède aucune information sur ses interlocuteurices, iel va alors se fier à leurs apparences et leurs conduites pour produire des stratégies à partir de préjugés spécifiques. La personne non-binaire ne saura pas avec certitude si ses *a priori* correspondent réellement à leurs interlocuteurices, iel ne saura pas non plus comment iels vont réagir à sa représentation non-binaire. Néanmoins, les présupposés constituent une base pour qu'iel détermine les stratégies à déployées et son niveau de sécurité dans l'interaction (Goffman, 1996, p.11 à p.13, p.19, p.235 et p.236). Par exemple, Céladon expliquait que ce n'est pas toutes les générations, les cultures, les classes sociales et autres, qui sont familières avec les concepts et les notions autour des non-binarités. C'est donc à partir de préjugés qu'iel essaye de prendre le plus possible conscience des parcours des autres personnes, car ils peuvent révéler le niveau de connaissances et d'ouverture à sa non-binarité. À la suite du peu d'information, hypothétique ou non, sur saon interlocuteurice, Céladon jugera si iel préfère s'affirmer ou non pour sa sécurité.

Comme les préjugés ne sont pas toujours fiables, l'acteurice peut aussi effectuer un « processus de tâtonnement » afin de « trouver » plus d'information chez ses interlocuteurices à travers leurs réactions. Je rappelle que le tâtonnement correspond à la stratégie d'unE acteurice de se révéler progressivement à son public pour éviter une rupture de la définition et de sa représentation. Cette

gradation dans l'affirmation de soi elle permet en outre de déterminer son niveau de sécurité dans l'interaction pour se dévoiler davantage. Le « tâtonnement » elle donne aussi la possibilité de se retirer de la relation ou de revenir sur l'information qu'elle a déjà fournie pour la réadapter (Goffman, 1996, p.183). Dans les entretiens, plusieurs personnes non-binaires ont mentionné qu'elles suivaient ce processus pour s'affirmer. Par exemple, Aubergine racontait qu'au début d'une interaction, elle arrivait à juger approximativement du degré de sûreté d'une relation grâce aux réactions de ses interlocutrices lorsqu'elle leur annonce ses PPA-genre. De cette manière, Aubergine pouvait déterminer ses prochaines actions selon son niveau de confort avec les réponses de ses interlocutrices. Parfois, elle voudra en dévoiler davantage et d'autres fois, elle préférera éviter de continuer la relation ou l'interaction.

Dans tous les cas, pour Goffman, l'actrice doit tenir compte de l'information que son public possède déjà afin de développer des stratégies et des tactiques. La personne non-binaire utilisera ainsi différentes stratégies selon ses interlocutrices que ce soit une relation pré-affirmation<sup>72</sup> ou une nouvelle connaissance. Toutefois, il sera plus difficile d'influencer les impressions des personnes qui détiennent d'avance de l'information sur l'actrice non-binaire, c'est-à-dire les relations pré-affirmations, tandis qu'il peut être plus « facile » d'influencer les impressions des nouvelles personnes rencontrées (Goffman, 1996, p.210).

Néanmoins, tout n'est pas impossible, nous avons vu que la stratégie d'« affirmation progressive », qui ressemble au « processus de tâtonnement », peut répondre à cette difficulté avec les relations pré-affirmation. En effet, l'actrice non-binaire peut davantage maîtriser les impressions et les réactions de leurs interlocutrices lorsqu'elle adapte progressivement ses représentations selon leurs capacités de compréhension. Concrètement, Alezan et Tangerine vont effectuer « plusieurs » étapes qui prennent en compte l'amélioration de la compréhension de leurs parents. Dans le cas d'Alezan, elle va d'abord (1) instruire ses parents sur les enjeux des personnes transhommes et transfemmes. Elle prévoit ensuite (2) de les éduquer sur les enjeux non-binaires. (3) Enfin, elle leur présentera son genre, mais seulement lorsqu'elle sentira que ses parents maîtriseront les connaissances nécessaires pour le saisir. Pour Tangerine, l'une des premières étapes (1) consiste à

---

<sup>72</sup> Ce sont des relations qui connaissent la personne non-binaire avant son affirmation d'identité de genre non-binaire, par exemple : il peut y avoir certainEs amiEs, des parents, des grands-parents et autres.

aider ses parents afin qu'ils utilisent dorénavant son prénom choisi. Par la suite, quand iel se sentira capable de demander l'utilisation des pronoms et accords choisis, ce sera le stade (2) de les enseigner et de s'assurer que ses parents ne produisent pas d'erreurs.

Goffman évoque aussi l'importance de la « circonspection » pour l'acteurice qui est aussi présente dans les stratégies déployées par les personnes non-binaires. En effet, iels devront choisir prudemment avec qui iels performeront leur représentation, car iels doivent s'assurer que leur public peut produire l'impression désirée (Goffman, 1996, p.206 et p.216), ce qui demande, pour les représentations non-binaires, des connaissances préalables pour les comprendre et les capter. La circonspection et le choix méticuleux des interlocuteurices se perçoivent à travers plusieurs stratégies de préservation des personnes non-binaires, car ils permettent de mieux se protéger des risques d'obtenir des réactions négatives. Par exemple, il y avait : éviter des endroits et des relations; repérer les risques de blessures avant qu'elles arrivent en se souciant du lieu, de l'interlocuteurice et du contexte; ne pas tenir pour acquis que ses interlocuteurices connaissent et sont ouvertEs à la non-binarité; ne pas s'affirmer directement à toutes les interlocuteurices; s'affirmer et s'explorer qu'auprès d'un cercle très réduit de leur entourage.

Enfin, les acteurices peuvent se servir de la façade personnelle et du décor pour leur représentation (Goffman, 1996, p.20, p.21, p.93). Pour la première, comme déjà évoqué dans la présentation des matériaux, certainEs interviewéEs utilisent la stratégie de modifier leurs apparences, puis pour la maîtrise du décor, on a vu que les réseaux sociaux et les nouvelles technologies constituent des « décors » importants pour la revendication des PPA-genre de plusieurs interviewéEs. Ces décors leur permettent de contrôler la manière dont iels construiront leurs revendications de genre non-binaire<sup>73</sup>. En effet, écrire leurs revendications, à travers une publication ou un message texte, donne la possibilité de choisir les mots les plus appropriés et convaincants pour influencer de manière

---

<sup>73</sup> De plus, s'affirmer par écrit avec les nouvelles technologies, ordinateur, téléphone ou autres, donne la possibilité d'ajuster le spectacle et de délimiter les règles autour du contact. Par exemple, la personne non-binaire peut choisir de lire les réponses ou non, décider du meilleur moment dans la journée pour partager l'information, éviter les réactions négatives « physiques » qu'un face à face aurait pu permettre ou autres. Bref, avec l'utilisation du décor des nouvelles technologies, iel peut réguler l'information divulguée à son public tout en déterminant le cadre dans lequel iel la communique. Pour rédiger cette note de bas de page, je me suis inspiréE de Goffman, 1996, p.69.

efficace les impressions du public<sup>74</sup>. La maîtrise de ces décors technologiques permet aussi une meilleure gestion des réactions qu'en « face à face ». Par exemple, si unE interlocuteurice rédige un commentaire désobligeant sous la publication de la personne non-binaire, cetTE derniÈrE peut enlever ce commentaire, supprimer cette « amitié » ou la bloquer. De plus, plusieurs interviewéEs ont mentionné qu'iels se sentaient « plus à l'aise » d'effectuer leurs revendications par écrit plutôt que par l'oral.

Finalement, certaines critiques portées à Goffman concernaient le fait qu'il se concentrait davantage sur les enjeux des classes moyennes pour produire sa théorie et son analyse des interactions quotidiennes. Par exemple, l'un des enjeux auxquels il s'intéressait était la préservation et la maximisation des faces des individuEs lorsqu'iels se conforment aux « apparences requises ». Goffman élabore dans ce sens une théorie et des concepts qui comprennent la manière dont le monde se maintient, toutefois ils ne permettent pas de critiquer les normes dominantes et de « transformer le monde » (Nizet, 2014, p.104). Dans ce sens, sa théorie et ses concepts, en particulier dans « La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi », comportent des limites lorsque l'on se demande comment une « nouvelle » catégorie sociale, comme les non-binarités, peut engendrer une remise en question des normes dominantes et une transformation du monde social, incluant leurs relations et leurs interactions quotidiennes.

Par exemple, Goffman décrit le concept « de l'interaction » sans tenir compte des aspects macrosociaux et des inégalités dans les interactions :

« Par l'interaction (c'est-à-dire l'interaction face à face), on entend à peu près l'influence réciproque que les partenaires exercent sur leurs actions respectives lorsqu'ils sont en présence physique immédiate les uns des autres; par *une* interaction, on entend l'ensemble de l'interaction qui se produit en une occasion quelconque quand les membres d'un ensemble donné se trouvent en présence continue les uns des autres; le terme « une rencontre » pouvant aussi convenir » (Goffman, 1996, p.23).

---

<sup>74</sup> Je m'inspire surtout de Goffman, 1996, p.93, pour rédiger ces lignes, car il y écrit : « Le contrôle du décor constitue le plus souvent un avantage au cours d'une interaction. En un sens étroit, ce contrôle permet à une équipe [une équipe peut être composée d'une ou plusieurs personnes] de recourir à des moyens soigneusement calculés pour déterminer l'information que l'auditoire peut recevoir ».

Le terme « rencontre » comme synonyme « d'interaction » représente un euphémisme, car il invisibilise les déterminants macrosociaux à l'œuvre dans une interaction; l'interaction ne peut pas se résumer à une simple rencontre. La définition du concept « d'interaction » serait alors erronée, puisque les actrices ne possèdent pas le même niveau d'influence. En effet, les interactions contiennent des inégalités sociales et des relations de pouvoir qui permettent à certains individus de contrôler la définition de la situation et de l'imposer parfois par la violence : policières, parents, professeurEs, médecins et autres.

Dans son livre « La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi » (1996), Goffman se sert d'un ensemble de termes qui ne considère pas les rapports de pouvoir. Par exemple, il utilise « valeurs idéales<sup>75</sup> » (Goffman, 1996, p.43) à la place de « valeurs dominantes », « définition sociale<sup>76</sup> » (Goffman, 1996, p.80) au lieu de « définition dominante ». De plus, lors de rupture de représentation, Goffman va évoquer que les conséquences seront de « l'humiliation » ou de la « gêne »<sup>77</sup>. Toutefois, il n'écrit pas à propos des violences physiques, verbales et mentales qui constituent pourtant des conséquences à la suite d'une rupture de représentation. Bref, en ne considérant pas les rapports de pouvoir, Goffman ne peut pas déconstruire « les valeurs idéales » et « les définitions sociales », bref les « normes dominantes » et la violence qui en découle. Plutôt, il réaffirme les normes dominantes comme des « allant de soi » que les individus feraient mieux de suivre (Goffman, 1996, p.230). Finalement, sa théorie ne représente pas une généralité, car elle ne concerne spécifiquement qu'un certain type de personnes dans une société donnée, à une époque précise.

---

<sup>75</sup> Goffman écrit que les personnes noires des états du sud des États-Unis se sentaient contraintes de prendre certaines attitudes reliées à des « positions inférieures » lorsqu'iels se trouvent en interaction avec des personnes blanches. Cette représentation de ces personnes noires encouragerait les « valeurs idéales » qui attribuent une position inférieure aux personnes qui ne les suivent pas.

<sup>76</sup> Il écrit qu'une personne qui joue un « rôle » doit se conformer à la « définition sociale » reliée à ce rôle. Par exemple, une personne qui joue le rôle « d'une bourgeoise » doit adapter son apparence et ses attitudes à la « définition sociale » d'une bourgeoise comme : d'avoir des « domestiques » (Goffman, 1996, p.80), de se vêtir avec certaines marques, de se tenir « droit » ou autres.

<sup>77</sup> Goffman ne précise pas les contextes interactionnels qui engendrent ce type de conséquences lorsqu'il les nomme, toutefois j'ai tendance à penser que ce serait en liaison avec les « bonnes mœurs », la politesse, les règles de « bienséance », car les exemples dans son livre concernaient souvent ces sujets.

### 4.3 Retour sur Garfinkel et le « passing »

Dans la partie théorique, nous avons abordé le texte de Garfinkel : « Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an “Intersexed” Person » (2006 -1967-) et plus précisément le concept de « passing ». Ce dernier s’est développé sur la compréhension que Garfinkel avait des désirs d’Agnès. Dans son texte, il (2006 -1967-, p.60 et p.68) la dépeint comme une femme trans qui respecte et exécute tous les jours les normes dominantes de la féminité de son époque. Elle désirait se présenter et être reconnue telle une femme « naturelle et normale », alors elle accomplissait tout un ensemble de travail de gestion de ses performances, de ses parades de genre, de l’information divulguée, de ses comportements, de sa présentation et autres. Elle devait rester vigilante et constante pour obtenir la reconnaissance sociale comme femme dans ses interactions et ses relations (Garfinkel, 2006 -1967-, p.68 à 70). De plus, Agnès apprenait et cernait les dynamiques sociales, les normes, les attentes placées sur les femmes pour produire des « calculs », des plans et des improvisations convaincantes durant ses interactions. Les apprentissages qu’elle accumulait constamment lui permettaient de savoir comment agir et quelle information révéler ou modifier dans ses interactions (Garfinkel, 2006 -1967-, p.60 et p.68).

Plusieurs personnes non-binaires, tout comme Agnès, comprennent le contexte et l’organisation de la société, notamment le fait que les personnes cis attribuent automatiquement la division des genres « homme et femme » (Garfinkel, 2020, p.205 et p.229). À partir de leurs compréhensions des normes, iels peuvent évoquer un « cispassing », mais aussi « une non-conformité aux attentes sociales dominantes imposées à leurs corps ». Celui-ci peut être une façon de conquérir leur droit de vivre entièrement selon leur identité de genre ressenti à travers un travail constant. Toutefois, les personnes non-binaires savent aussi très bien les risques et les dommages, engendrés par les réactions des autres, reliés au dévoilement d’informations « compromettantes » et surtout à la suite de leur affirmation de soi (Garfinkel, 2020, p.205). C’est grâce à leur compréhension des dynamiques sociales, des normes, des attentes, du contexte et de l’organisation de la société qu’iels essayent de se protéger des blessures et de la fatigue causées par autrui. Pour développer leurs possibilités d’action, les personnes non-binaires tentent de cerner les lieux transphobes, les relations sociales dangereuses et les interlocuteurices à qui iels peuvent s’affirmer sécuritairement.



Garfinkel rapportait que dans certaines situation Agnès devait anticiper un choix « entre la protection de son identité féminine et l'accomplissement de tâches ordinaires » (Garfinkel 2007, p.232 et p.233). Il fallait qu'elle réfléchisse continuellement aux moyens nécessaires qui lui permettraient de combler les deux. C'est à travers les « satisfactions ordinaires » qu'elle découvrait les « moyens nécessaires » et limitait le risque d'être « dévoilée ». Ce risque est important à prendre en compte, car la découverte de sa transidentité pouvait entraîner des conséquences sur sa vie et son corps. Elle devait donc protéger son identité de femme (Garfinkel 2007, p.232 et p.233). La dynamique est différente pour les personnes non-binaires, bien que l'on retrouve une tension semblable. En effet, alors que la protection physique et identitaire d'Agnès est très fortement lié au succès de sa reconnaissance en tant que femme, pour les personnes non-binaires, c'est différent. Ceux qui cherchent les moyens d'être reconnuEs risquent de subir des blessures par des réactions négatives face à leur identité. En contrepartie, iels peuvent se retrouver davantage protégéEs physiquement lorsqu'iels cachent leur identité de genre. C'est dans cette tension que les personnes non-binaires développent des moyens et des stratégies pour être à la fois reconnuEs tout en réduisant au minimum leur exposition aux mauvaises réactions qui causeront des préjudices physiques, mentaux et sociaux.

C'est donc dans ce contexte de tension que les personnes non-binaires tentent d'élaborer des stratégies pour produire l'existence de leur non-binarité « à toutes fins pratiques et sur un mode irrécusable ». Toutefois, contrairement à Agnès avec l'existence de « l'être femme naturelle et normale » (Garfinkel, 2020, p.286), il n'existe pas concrètement de « pratiques concertées » pour produire l'existence de l'être non-binaire. Pour les personnes non-binaires, « exister à toutes fins pratiques et sur un mode irrécusable » exige du travail d'éducation, d'explication, de sensibilisation, d'énonciation, de correction, de réexplication, de débats, d'adaptation, de soutien émotionnel, de « refaçonnement » des relations, de changements administratifs, puis cela en plus du travail de maintien des représentations et des impressions, du passing et de la gestion des performances et de l'information divulguée (Darwin, 2022; Garfinkel, 2006 -1967-, p.68 à 70; Goffman, 1996, p.55, p.137, p.139 et p.198). Nous allons aborder ces travaux tout au long de cette discussion.

On comprend avec Garfinkel qu'une personne devra gérer ses performances et l'information divulguée pour obtenir un quelconque « passing » ou « reconnaissance ». L'acteurice fera preuve de vigilance sur les messages qu'iel transmettra avec ses comportements, son corps, son langage et autres. Le concept de « passing » évoque aussi un travail constant de sa part. Ce travail constant représente une pression que plusieurs personnes non-binaires vivent. En effet, certainEs affirment qu'iels ne peuvent pas porter des éléments considérés socialement comme « féminin », sinon leur « passing non-binaire » sera annulé et la reconnaissance de leur genre leur sera retirée. CertainEs sont fatiguéEs de ce travail continu sur leur apparence, iels voudraient seulement que leurs corps reflètent ce qu'iels ressentent et ce dont iels ont envie. Finalement, iels n'obtiennent jamais définitivement leur reconnaissance de genre, car elle s'élabore au travers de ce travail constant avec lequel iels devront s'engager continuellement dans leurs interactions et relations (Chabaud-Rychter, 2010; Garfinkel, 2020, p.226; West et Zimmerman, 1987, p.70). Le « passing » n'a donc jamais de finalité, c'est un travail permanent. Enfin, on peut comprendre que c'est surtout les autres et les normes dominantes qui accordent le « passing », car l'effort et le travail qu'une personne non-binaire applique pour être reconnuE dans ses relations et interactions n'entraînent pas nécessairement le résultat attendu.

#### 4.4 Retour sur le concept de vulnérabilisation

Comme nous l'avions vu dans la partie conceptuelle, la vulnérabilisation représente une conception de la vulnérabilité qui rend compte de son caractère social et non juste individuel: unE personne est vulnérabiliséE par le contexte, le système, la société, les normes dominantes en vigueur, les relations et autres (Zaganiaris, 2016, p.13). Au niveau des interactions, les normes dominantes vont causer la vulnérabilisation des corps et des identités des personnes non-binaires, puisqu'elles sortent de l'ordre binaire de la « différenciation sexuelle ». Ces corps et ces identités non-binaires se voient alors régulièrement punies et réprimées notamment par les réactions négatives des interlocuteurices, car elles « menaceraient » « le lien social<sup>78</sup> » (Carballal, 2016, p.47 et Darwin, 2022, p.72 à p.74). Les personnes non-binaires risquent ainsi d'être « recadréEs » à travers des

---

<sup>78</sup> Je pense que l'on pourrait comprendre « le lien social » comme étant aussi « l'ordre social ». Dans ce sens, les corps et les identités non-binaires menaceraient également l'ordre social qui prend son essor sur la différenciation sexuelle.

réactions négatives par leurs interlocuteurices, apportant la plupart du temps des blessures, parfois de l'insécurité, mais dans tous les cas leur affirmation en sera limitée. Par exemple, Alezan expliquait comment iel se sentait à son ami et celui-ci la psychanalysait avec une théorie psychofréudienne. À la suite de cet événement, iel n'envisage pas de réessayer de s'affirmer avec lui et si jamais iel change d'idée un jour, iel va tenter de « tâter le terrain » afin de savoir si iel est en sécurité avec cette personne pour s'affirmer plus. De toute façon, maintenant iel choisit méticuleusement les personnes à qui iel s'affirme pour essayer « d'éviter les dangers ».

À l'aide de Darwin (2022, p.52 et p.72) ainsi que Carballal (2016), nous comprenons que certaines réactions négatives et la violence que plusieurs personnes de la diversité de genre subissent participent à un climat d'insécurité<sup>79</sup> et de peur pour plusieurs personnes non-binaires. Ce même climat contribue à maintenir « l'ordre » par l'invisibilisation des personnes non-binaires, car iels vont finalement « préférer »<sup>80</sup> respecter le système du genre binaire en ne s'affirmant pas et ne s'affichant pas clairement, et cela malgré les conséquences psychologiques que ça engendre, exemple : de la dysphorie, de la dépression ou autres.

#### 4.4.1 La vulnérabilisation et l'intersectionnalité

Les personnes non-binaires raciséEs<sup>81</sup> peuvent vivre différentes oppressions selon leurs corps et identités qui les vulnérabilisent déjà. Avec l'aide de Céladon, nous comprenons qu'iels se retrouvent déjà vulnérabiliséE par le contexte de racisme ambiant : racisme systémique, profilage

---

<sup>79</sup> À la suite de nos entretiens et des propos des interviewéEs, nous devons comprendre la notion d'insécurité plus largement que celle qui est physique, puisque lorsque les interlocuteurices ne comprennent pas les revendications des personnes non-binaires, ceux-ci vont souvent devoir se fatiguer et se blesser mentalement, par la dépression, le « burn-out », l'anxiété ou autres, en effectuant le travail de sensibilisation et d'éducation. Dans ce sens, le manque de connaissance cause aussi un climat insécuritaire mentalement. Les personnes non-binaires s'affirmeraient ainsi plus si iels savaient que tout le monde connaissait déjà les enjeux non-binaires et pratiquaient le français non-genré de manière quotidienne.

<sup>80</sup> Je tiens à mettre « préférer » entre guillemets, car plusieurs personnes non-binaires seront plutôt contraintEs de suivre le système binaire du genre pour survivre.

<sup>81</sup> Il est à prendre en compte qu'il y a très probablement des différences non négligeables entre les phénotypes et les couleurs de peau des personnes non-binaires raciséEs (Bear Beargman, 2017). Malheureusement, cette recherche ne contient pas suffisamment de participantEs qui subissent le racisme de différentes façons. Il n'est donc pas possible d'effectuer des comparaisons plus poussées et de confirmer cela.

racial, surveillance accrue des personnes raciséEs, racisme ordinaire et autres. Ce contexte les empêche d'effectuer certaines stratégies de reconnaissance, car elles pourraient entraîner des réactions plus dommageables physiquement et mentalement. Plusieurs vont devoir alors mettre leur identité non-binaire de côté, pour revendiquer la reconnaissance de leurs droits en tant que corps et identités racisées qui devraient compter autant que blanches.

Les personnes non-binaires assignéEs « femelles » à la naissance ou perçuEs « femmes » par les interlocuteurices peuvent vivre différentes oppressions par des réactions négatives qui limiteront leurs possibilités de stratégies pour être reconnuEs. En effet, certainEs d'entre elleux vont aussi subir le sexisme et le patriarcat à plusieurs moments de leur vie. Par exemple, plusieurs interviewéEs racontaient que lorsqu'iels utilisaient des stratégies subtiles<sup>82</sup> comme « les activités », exemple : conduire une voiture ou effectuer des tâches attribuées normalement aux hommes<sup>83</sup>, iels subissaient plusieurs réactions négatives telles des commentaires sexistes, de la dévalorisation et de la discrimination.

Les corps assignés « mâle » à la naissance vivent à leur tour des dynamiques d'oppression particulières qui les limitent : la transmisogynie qui touche aussi les femmes trans (Darwin, 2022, p.67). Dans les entretiens pour ce mémoire, certaines personnes non-binaires considérées « AMAB » ont rapporté surtout les regards malveillants des autres ainsi que la honte de soi-même. C'est le cas d'Albâtre, iel rapporte qu'iel essaye de déconstruire un ensemble de valeurs et de normes qu'iel a intégrées, mais qu'iel a aussi consolidé à travers ses performances interactionnelles au cours de sa vie. Ces expériences agissent sur sa confiance en soi et ses interactions avec les autres : iel a peur des jugements, iel a peur de la honte, iel a peur d'être marginalisée. En fin de compte, les expériences qu'Albâtre a vécues, les valeurs et les normes dominantes bigenrées acquises ont construit une forme de « honte internalisée » lorsqu'iel

---

<sup>82</sup> Le sexisme peut aussi être vécu à la suite de stratégies plus claires, par exemple lorsqu'une personne non-binaire va porter des vêtements jugés plus « masculins », mais son entourage læ considère comme une « femme », iel peut recevoir des commentaires sexistes, du harcèlement, de la dévalorisation et de la discrimination.

<sup>83</sup> Ces activités ne représentent pas nécessairement des affirmations de genre non-binaire. Par contre, certaines personnes non-binaires les voient comme des façons de témoigner qu'iels ne désirent pas être misES dans le « carcan » de « LA » femme vue d'une manière patriarcale, c'est-à-dire selon les stéréotypes de genre « girly », « passifVE », « soumisE », « dépendantE » et autres.

s'affirme de manière plus féminine. Iel travaille à déconstruire cette honte et à ne plus séparer le féminin du masculin dans sa vie de tous les jours. Toutefois, c'est un combat difficile à opérer, car dans ses interactions, iel a peur d'être perçu comme « flamboyante », qui se réfère à l'idée de « vouloir attirer le regard », et d'être jugé. D'un point de vue « sociopsychologique », nous pourrions dire qu'unE individuE a acquis les valeurs et les normes dominantes qui lui dictent ce qu'iel devrait ou ne devrait pas produire dans la société (Garfinkel, 2020, p.205 et p.229). Ces normes vont construire des mécanismes psychologiques chez la personne non-binaire comme la honte internalisée, la peur du jugement, l'inquiétude ou autres, qui vont la limiter dans son affirmation de soi et ses transitions sociales, administratives et médicales.

Darwin rapporte aussi dans sa recherche que ses interviewéEs « AMAB » ressentent de la peur et de l'inquiétude à produire une expression de soi physique « féminine ». Elle pense qu'il y a un lien étroit avec la transmisogynie que les femmes trans vivent : les crimes haineux qui les touchent plus que les hommes trans. Darwin écrit aussi que les personnes AMAB éprouvent différemment les conséquences de l'hégémonie ou la hiérarchie du genre. Lorsqu'une personne AFAB se masculinise, c'est plus « acceptable » parce que la « masculinité » est considérée comme supérieure à la « féminité ». Par contre, les personnes AMAB qui se « féminisent » sont moins bien toléréEs socialement<sup>84</sup>, car selon Darwin, ça ouvre la possibilité que la « féminité et la masculinité » soient finalement « égaux », ce qui menace le patriarcat (Darwin, 2022, p.67).

Ces intersections identitaires, mais aussi d'oppressions représentent quelques exemples parmi plusieurs autres : les personnes non-binaires neuroA, immigrantEs, grosSES, intersexes ou autres. Toutes ces personnes non-binaires vivent probablement plusieurs formes d'oppression et de vulnérabilisation dans la société qui vont aussi les limiter dans leurs stratégies de reconnaissance. Ces intersections seraient à approfondir dans de prochaines recherches.

---

<sup>84</sup> Voir le travail de Beaubatie (2019) intitulé « L'aménagement du placard » qui discute aussi de ces enjeux avec l'aide de personnes « FTM » (« female to male ») et « MTF » (« male to female »).

#### 4.4.2 Travailler pour la reconnaissance dans un contexte de manque de sensibilisation et de connaissances sur les enjeux non-binaires

Le contexte social composé par le manque de sensibilisation généralisée, de connaissances, de recherches, de lois, d'inclusion, de représentativités et autres, engendre et maintient l'inintelligibilité des personnes non-binaires et de leurs enjeux. L'inintelligibilité encouragera des réactions négatives dans les interactions à l'égard des personnes divergentes de genre : iels seront entre autres niéEs, effacéEs, violentéEs dans les relations, les espaces, l'administration, la langue, les normes et autres (Darwin, 2022, p.19 et p.129). En effet, si les interlocuteurices ne comprennent pas les actes et les intentions d'unE personne non-binaire, iels peuvent læ ressentir comme un danger dans leur environnement et iels réagiront à ce danger parfois par la violence (Nizet, 2014, p.54 et p.55). Læ personne non-binaire tente non seulement d'exister dans une société qui læ refuse, mais iel se retrouve aussi dans un monde où son identité n'est pas ou peu (re)connue dans les interactions (Darwin, 2022, p.19), ce qui engendre de fausses attentes sociales à son égard.

Dans nos entrevues, plusieurs interviewéEs mentionnaient justement que leurs interlocuteurices s'attendent toujours à ce qu'une personne non-binaire exprime de l'« androgynéité », une expression qui ne correspond pas toujours à ses désirs. Les participantEs ont aussi rapporté que l'androgynéité sociale était reliée à la masculinité, toutefois, les interviewéEs de Darwin relatent que c'est aussi lié à la féminité pour certains corps<sup>85</sup>. Dans les deux cas, l'androgénéisation<sup>86</sup> découle des normes dominantes et des attentes imposées à des corps; d'une personne qui « paraît » AMAB on attend de la féminisation, d'une personne qui semble « AFAB » on attend de la masculinisation (Darwin, 2022, p.56, p.57, p.58 et p.67 à p.69). Or, ces attentes binaires qu'utilisent certainEs interlocuteurices afin de « reconnaître » une personne comme « non-binaire » sont

---

<sup>85</sup> Je pense que plusieurs des interviewéEs « AFAB » ont précisé que l'androgynéité était surtout reliée à la masculinité, car c'était ce qui était attendu d'elleux selon leurs corps. Malheureusement, dans les entretiens, il n'y avait pas beaucoup d'interviewéEs qui se disaient « AMAB », je n'ai donc pas pu observer les attentes de féminité pour produire l'androgynéité pour ces corps. Darwin apporte justement un point essentiel sur les attentes sociales qui diffèrent selon les corps, un point que nous n'aurions peut-être pas pu percevoir avec seulement nos entretiens.

<sup>86</sup> Darwin approche avec saon interviewéE Kazi que les attentes sur l'androgynéité possèdent aussi une couleur de peau et une grosseur type: blanche et mince (Darwin, 2022, p.69). Ici, nous pourrions comprendre certaines limites de personnes non-binaires raciséEs ou grosSES à pouvoir évoquer l'androgynéité par leurs expressions de genre.

erronées. Elles proviennent des normes dominantes actuelles de la différenciation sexuelle. Concrètement, dans les interactions, ces attentes fautives oppriment les personnes non-binaires et les dissuadent de ressembler à ce qu'iel désirent. Par exemple, Jaune (revoir p.52) raconte qu'iel voudrait bien utiliser des éléments « féminins » comme du maquillage, mais iel ne peut pas. S'iel effectue cette représentation, ses interlocuteurices invalideraient son genre non-binaire.

Pour remédier aux manques de connaissances et de sensibilisation, les personnes non-binaires devront effectuer plusieurs travaux. D'abord, pour manœuvrer à travers un tel contexte social, iels seront obligéEs d'accomplir un travail de « refaçonnement » de leurs relations, ce qui leur permettra d'être (« be ») et de faire (« do ») leur genre dans les interactions (Darwin, 2022, p.15, p.16, p.17, p.87 et p.94). L'une des façons de réaliser ce travail, c'est d'effectuer un « coming out », c'est-à-dire de présenter ses PPA-genre verbalement/écrit. Darwin (2022, p.19 et 20) considère le « coming out » comme une « carrière », car ça devra être accompli régulièrement et durant toute la vie de la personne non-binaire (selon ses envies de visibilité). Iel devra toujours réaliser des « coming out » parce que les normes dominantes rendent les identités « d'homme » et de « femme » « cis » comme la « normalité » qui n'a pas besoin d'être prononcée. Tout le monde est alors considéréE comme homme ou femme « cis » jusqu'à « preuve du contraire » (Serano, 2007, p.6 à 8). Garfinkel rapportait aussi à son époque, en parlant du sexe et des personnes intersexes, une construction de la société et une production des personnes basées sur une dichotomie rigoureuse jugée socialement comme « naturelle » : celle « d'homme et de femme ». Il écrivait que pour les personnes qu'il nomme « personnes “normales” » ou « personnes “normalement” sexuées » leur « environnement » est rempli de personnes « “normalement” sexuées » (Garfinkel, 2020, p.203, p.205, p.210 et p.229).

Bref, le travail du « coming out » sert à « refaçonner » la relation entre unE personne non-binaire et ses interlocuteurices. Toutefois, le « coming out » exige lui-même divers travaux qui découlent du manque de sensibilisation. En effet, les personnes non-binaires vont devoir s'expliquer et sensibiliser leurs interlocuteurices qui ne seront pas toujours attentifVEs et réceptifVEs. Pour Goffman, se rendre compréhensible pour autrui serait une « obligation » afin de réussir la représentation et ne pas stimuler des réactions « négatives » chez les interlocuteurices. Dans ce sens, si les personnes non-binaires produisent des comportements qui ne sont pas « saisis » comme

affirmer ses PPA-genre, iels devront alors « s’empresse » de donner plus d’information pour que leurs interlocuteurices détiennent la possibilité de mieux comprendre les actes performés (Nizet, 2014, p.51, p.52, p.54 et p.55). Par exemple, si læ personne non-binaire francophone veut utiliser le « iel », le « ul », le « ol », le « yel » et les accords non-genrés ou neutres, iel devra enseigner les modalités du non-genré et exiger son utilisation pour que leurs interlocuteurices modifient leurs habitudes. C’est donc un travail colossal qui dissuade plusieurs personnes non-binaires de ne demander que les pronoms et accords qu’iels souhaiteraient vraiment (revoir Tangerine à la p.47).

Darwin approche aussi tout le « travail émotionnel » du « coming out » : le soutien et le « coaching » émotionnel des interlocuteurices que nous percevons aussi dans nos entretiens. Pour Darwin, les personnes non-binaires devront s’efforcer de soutenir leurs interlocuteurices lorsqu’iels présenteront des difficultés à « se réadapter » à la relation (Darwin, 2022, p.80 à 84). Par exemple, dans l’un de nos entretiens, Vert nous racontait qu’après la présentation de ses PPA-genre à sa mère, cette dernière l’a mal vécu et elle disait faire le deuil du genre imposé à saon enfant, alors que Vert lui expliquait qu’iel était toujours la même personne. Aujourd’hui, sa mère læ comprend et læ reconnaît de plus en plus grâce à la sensibilisation et au soutien émotionnel qu’iel et ses sœurs lui procure.

L’affirmation des PPA-genre (le « coming out ») ne s’arrête pas au travail de leurs énonciations, des explications à fournir et du soutien émotionnel. Les personnes non-binaires devront aussi effectuer le travail de corriger et de reprendre les autres lorsqu’iels commettront des erreurs parfois douloureuses (Darwin, 2022, p.53 et p.80 à 82). Les erreurs arriveront fréquemment, car le français quotidien est bigenré et exclusif : il y a très peu de variantes non-genrées ou neutres pratiquées quotidiennement, ainsi qu’aucune alternance entre le féminin et le masculin. Dans ce sens, le français représente une limite particulière à l’affirmation de soi et qui contribue à la mise en inexistence des identités non-binaires et au maintien de celle-ci. En effet, pour plusieurs personnes « qui ne sont pas non-binaires », le non-genré, le neutre et l’alternance entre le féminin et le masculin n’existent pas et elles ne sont pas apprises à l’école. Ce cadre dissuade plusieurs personnes non-binaires de les demander à leurs interlocuteurices (Darwin, 2022, p.53). De plus, à cause de ce contexte, læ personne non-binaire fera souvent des concessions. Par exemple, iel peut donner la possibilité à leurs interlocuteurices d’employer soit le masculin, soit le féminin ou soit



les deux. Dans ce mémoire, 65% des participantEs de cette recherche demandent l'utilisation du « il/iel » ou du « elle/iel » ou de l'alternance des pronoms bigenrés (voir la distribution à la p.138).

Au final, même quand les personnes non-binaires décident d'effectuer tout le travail que demande une réadaptation relationnelle, plusieurs de leurs interlocuteurices ne vont tout de même pas respecter leurs PPA avec des excuses comme la « bipolarité obligatoire<sup>87</sup> » (revoir p.69), le « Bin tu sais que je t'aime vraiment beaucoup faque c'est correct si j'utilise ton deadname » qui est à comprendre comme : « je t'aime, alors c'est correct si je ne fais aucun effort ou si je fais des erreurs » ou autres. Bref, malgré tous les efforts qu'unE personne non-binaire effectue sur son affirmation de soi et pour se rendre intelligible, iel n'obtient pas à tous les coups la reconnaissance de ses interlocuteurices. Iel n'arrivera pas toujours à « refaire » son genre social qui dépend aussi d'elleux (Darwin, 2022, p.128). Les interlocuteurices détiennent un pouvoir considérable sur le genre social d'unE personne non-binaire.

#### 4.4.3 Les rapports de pouvoir pour la reconnaissance interactionnelle

Le contexte de non-connaissance et de manque de reconnaissance de l'existence des personnes non-binaires contribue à la perception que tous les corps sont ceux « d'homme ou de femme cis » (Garfinkel, 2020, p.203, p.205, p.210 et p.229; Serano, 2007, p.6 à 8), un contexte qui sera maintenu par le fait qu'il manque de sensibilisation et d'éducation obligatoire sur les diversités de genre dans les différents milieux de la société québécoise. Ce contexte qui entraîne la présomption perpétuelle que toutes les personnes sont des « hommes et femmes cis » instaure aussi un rapport de pouvoir inégalitaire en reléguant les personnes non-binaires au « placard ». Cette dynamique du placard contraint la plupart des personnes non-binaires à utiliser la stratégie de la revendication de leurs PPA et de leur(s) identité(s) de genre auprès de leurs interlocuteurices pour être reconnuEs.

---

<sup>87</sup> Les interviewéEs rapportent que les personnes non-binaires se retrouvent constamment bigenrés à travers les catégories hommes/femmes cis. Selon Darwin, c'est un acte difficile à confronter, car peu décelable dans les pratiques qui semblent « inoffensives » et « bienveillantes ». Les interviewéEs de ce mémoire ont notamment approché les règles de « politesse » que je préfère nommer « bipolarité obligatoire ». La « politesse » dans notre société colporte le mégenrage obligatoire de toutes les personnes non-binaires, puisque ce n'est que « monsieur ou madame » qui est pratiqué quotidiennement. Selon Darwin, cette politesse se base sur les normes et les valeurs dominantes de la division binaire des genres et des sexes pour se construire (Darwin, 2022, p.51 et p.52).

Dans ce type d'interaction inégalitaire, les interlocuteurices détiendront le pouvoir d'accepter ou de refuser la reconnaissance. Les personnes non-binaires devront donc espérer que leur interlocuteurice soit ouvertE, réceptifVE, coopératifVE et prêtE à réadapter leur relation<sup>88</sup> afin de recevoir une reconnaissance identitaire dans leurs interactions (Darwin, 2022, p.20, p.82, p.94, p.104, p.128 et p.129).

Précisément, pour Darwin, une personne dépend de ses interlocuteurices pour accomplir son « genre » social dans l'interaction. Si les autres ne sont pas réceptifVEs, la personne non-binaire n'arrivera pas à faire (« do » gender) son genre socialement (Darwin, 2022, p.94). Selon Nizet, Goffman élabore aussi une vision similaire, car pour lui le « moi » d'une personne se produit non seulement par les actes de l'acteurice, mais également par l'interprétation que ses interlocuteurices en ont. Encore une fois, l'engagement des interlocuteurices constitue alors un élément essentiel pour la réalisation du « moi » (Nizet, 2014, p.94). Dans les deux cas, il y a cette dynamique de dépendance et un rapport inégalitaire, qui est blessant, insécurisant et fatiguant (revoir Châtaigne p.74 et 75).

De plus, comme nous l'avons vu avec l'exemple de Châtaigne à la p.57, la reconnaissance octroyée peut aussi être retirée. Elle n'est alors jamais définitive, engendrant, pour les personnes non-binaires, du travail de maintien des « apparences » par le physique, les vêtements, mais aussi les accords et les pronoms, parfois selon les attentes de leur interlocuteurice (Garfinkel, 2006 -1967-, p.68 et p.69 et 2007, p.226 et p.229). Le retrait de la reconnaissance du genre non-binaire par le mégenrage et les morinoms lorsque la personne non-binaire n'agit pas selon les attentes de saon interlocuteurice témoigne du fait que la reconnaissance est bien octroyée et retirée sous un rapport inégalitaire.

Finalement, la vulnérabilisation et les rapports de pouvoir s'exercent dans plusieurs relations comme avec le personnel de soin, les enseignantEs, les relations pré-affirmations comme la famille et les amiEs, ou autres. Ils se retrouvent aussi dans plusieurs milieux : dans la rue, dans les toilettes,

---

<sup>88</sup> La réadaptation de la relation comprend notamment à ce que l'interlocuteurice utilise les bons PPA-genre, change sa façon de traiter la personne non-binaire, déconstruit ses connaissances sur la sexualité et les genres et autres (Darwin, 2022, p.82, p.94, p.104, p.128 et p.129).

les transports en commun et autres (Darwin, 2022, p.74). Toutefois, je tenais à revenir brièvement sur les rapports de pouvoir dans l'emploi et dans l'administration pour les détailler davantage<sup>89</sup>.

#### 4.4.3.1 Le milieu du travail et les rapports de pouvoir

Dans un groupe de travail, il y a un pouvoir qui est conféré à certaines personnes, par leurs dirigeantEs, qui délimiteront leur autorité dans une entreprise (c'est les employeurSEs), puis les employéEs devront la respecter pour éviter de compromettre leurs conditions matérielles<sup>90</sup>. Cette autorité peut entraver l'affirmation de soi d'une personne non-binaire et iel n'a que très peu de moyens pour la contester (revoir Nacarat p.69 et 70, Châtaigne p.74 et Cian p.71 et 72). Or, pour être reconnuE et respectéE par leurs collègues, iel dépend du soutien de leurs employeurSEs puisqu'iels peuvent appuyer l'affirmation de soi, assurer le respect de ses PPA-genre et fournir des formations sur les enjeux non-binaires. Les employeurSEs qui entravent alors la reconnaissance des personnes non-binaires contribuent à leur épuisement et à leurs blessures subies. Ce constat a également été observé par Darwin, 2022, p.100 à p.105.

Concrètement, les personnes non-binaires ont peu d'options possibles dans cette dynamique de dépendance et de contexte insécurisant au sein du milieu du travail. Plusieurs personnes non-binaires finissent par démissionner pour fuir cette toxicité au travail, ça l'a été le cas pour Cian. D'autres devront continuer à travailler à leur emploi malgré le déni de leur PPA-genre par certainEs de leurs collègues et de leurs supérieurEs. Dans les deux cas, la personne non-binaire peut vivre des conséquences psychologiques néfastes comme la dépression et le « burn-out ».

---

<sup>89</sup> J'ai choisi ceux-là, parce que (1) la recherche de Darwin (2022) en discutait aussi et (2) les interviewéEs des entretiens pour ce mémoire abordaient plus le travail et l'administration que leurs relations familiales, amoureuses ou autres. Je ne crois pas qu'iels ne parlaient pas de ces relations par manque d'intérêt, mais plutôt parce qu'elles pouvaient représenter des sujets « sensibles », donc difficile à approcher en groupe. Il est arrivé dans les entrevues que ces relations surviennent, cependant avec un entretien de groupe je n'ai pas pu poser assez de questions pour creuser davantage.

<sup>90</sup> Si les employéEs ne respectent pas l'autorité et le pouvoir de leur cadre supérieur iels peuvent subir des punitions ou même le licenciement.

#### 4.4.3.2 L'administration, les rapports de pouvoir et les « cis-tèmes » informatiques

Le travail administratif peut être colossal à accomplir, mais important pour plusieurs personnes non-binaires puisqu'il influence grandement les interactions (revoir à partir de p.62). Dans ce contexte, les « cis-tèmes informatiques » (voir note de bas de page n.51) constituent des limites à l'affirmation de soi et à la reconnaissance de l'identité de genre non-binaire. Rappelons que « les cis-tèmes informatiques » signifient que les systèmes informatiques, construits par les humains, sont souvent conçus autour des personnes « cis » et engendrent une discrimination systémique de la diversité de genre. Dans son texte, Darwin aborde un concept similaire, celui du « symbolic annihilation » qui consiste à l'exclusion systématique des personnes non-binaires au sein des institutions, de la bureaucratie, des systèmes ou autres. Cette exclusion projetterait le statu quo de la division binaire des sexes et des genres (Darwin, 2022, p.97 et 98).

Quoi qu'il en soit, le combat que les personnes non-binaires mènent afin d'obtenir la reconnaissance de l'administration les épuise par les efforts considérables que cela demande. Il y a fréquemment plusieurs papiers à remplir, plusieurs personnes non bienveillantes et autres, tout cela pour régulièrement se concrétiser en « échec ». Les administrations comme gouvernementaux et privés, par exemple : banque, école, médecin, bureau d'impôts, RAMQ et autres, maintiennent souvent le statu quo en remettant la responsabilité sur leur cis-tème informatique, sur le gouvernement ou autres. Les représentantEs des institutions ou organisations ne développent pas toujours des options ou des solutions par elleux-mêmes (revoir à partir de p.62). Finalement, autant les entretiens de ce mémoire que ceux réalisés par Darwin, les personnes non-binaires ont rapporté qu'iels se sont régulièrement demandé si « ça en valait la peine » de se battre contre l'administration, car plusieurs ont peur que ça se retourne contre elleux ou encore de trop se fatiguer dans un combat colossal. Iels vont alors choisir leurs batailles administratives à mener.

#### 4.4.4 La vulnérabilisation et la capacité d'agir

Comme nous l'avons vu dans la partie conceptuelle, selon Mahmood, le processus de vulnérabilisation et les rapports de pouvoir dans les interactions permettent l'apparition des possibilités d'agir des personnes non-binaires (Landry, 2010, p.225 et Zaganiaris, 2016). Iels ne sont pas démuniEs dans leurs interactions et leurs relations, iels peuvent résister et se subordonner

aux normes dominantes. C'est-à-dire qu'ils peuvent les déconstruire, les critiquer et les contester, ou encore les suivre, les reperformer, les réutiliser ou autres (Landry, 2010, p.222 et p.223). De plus, une personne non-binaire peut un jour, avec une relation et dans une interaction, résister aux normes dominantes et dans d'autres contextes les suivre. C'est par exemple le cas avec Nacarat, dans sa vie professionnelle en opposition à sa vie personnelle. Dans sa vie professionnelle, iel va souvent plus affirmer ses PPA-genre pour être respectéE dans ses relations avec ses collègues et ses élèves<sup>91</sup>, puis dans sa vie personnelle, iel préfère ne pas s'afficher clairement en optant pour des stratégies plus subtiles, c'est-à-dire que ses interlocuteurices auront besoin d'un bagage de connaissances pour les comprendre. Ces stratégies subtiles paraissent donc suivre les normes dominantes.

Nacarat effectue ce choix de s'affirmer plus clairement dans le milieu du travail non seulement pour iel-même, mais surtout pour ses élèves. Même si iel préfère parfois ne pas se dévoiler dans ses relations au sein du travail, iel sait que l'affirmation de soi peut introduire le changement social, notamment par la sensibilisation. Nous avons vu que pour Mahmood l'essentiel de la capacité d'agir est de transformer le monde ou d'introduire des changements dans celui-ci, puis cela même si une personne emploie les normes dominantes (Landry, 2010, p.222 et p.223). Dans ce sens, même si Nacarat décide d'utiliser les normes dominantes dans sa vie privée, c'est aussi de la capacité d'agir, car ça lui permet de concentrer ses efforts pour un changement social dans sa vie professionnelle (Landry, 2010, p.222 et p.223).

La capacité d'agir ne peut alors pas se limiter à la résistance, car cela résumerait la subordination à de l'incapacité d'agir. Cette vision représente une fausse dualité épistémologique qui réduit la complexité des stratégies de reconnaissances et de préservation : les premières évoqueraient des capacités d'agir et les deuxièmes de l'incapacité d'agir. Mahmood nous permet de mieux rendre compte de la dynamique de ces stratégies, puisque les deux expriment des capacités d'agir et les deux offrent la possibilité de glisser un changement social. Même si les stratégies de préservation ou même certaines stratégies de reconnaissance répètent les normes dominantes, elles peuvent permettre l'introduction de transformations sociétales. Par exemple, dans la « subordination aux

---

<sup>91</sup> En demandant la reconnaissance et le respect de ses PPA-genre, Nacarat crée une résistance directe aux normes dominantes du bigenrage et de la bipolarité obligatoire.

normes », nous pouvons y retrouver « l'évitement » ou le « contournement » de lieux, de personnes, de relations et autres. Ces stratégies expriment bel et bien de la capacité d'action parce qu'elles permettent aussi (comme l'exemple de Nacarat un peu plus haut) aux personnes non-binaires de se conserver dans de bonnes conditions afin d'effectuer des changements sociétaux à l'aide d'autres relations qui seront moins blessantes et fatigantes ou plus importantes comme les proches.

Enfin, la résistance est multiple et dynamique. En effet, il existe plusieurs façons de résister et chacune conteste les normes dominantes à différents degrés. Par exemple, dans un contexte où l'alternance des pronoms et des accords est mal comprise et non-normalisée, Prune emploie la stratégie de reprendre les codes bigenrés dominants, comme ceux de la « masculinité », avec son apparence pour essayer de stimuler l'alternance de ses PA. Cette stratégie montre que Prune acquiert des connaissances sur les normes dominantes et sur les attentes afin de développer une capacité d'agir. Dans ce cas-ci, c'était pour résister aux normes dominantes de l'attribution d'un seul genre exclusivement à un corps (revoir p.67 et p.68).

De plus, la résistance aux normes peut se produire à d'autres degrés que par le corps ou l'apparence par exemple : lorsque les personnes non-binaires utilisent un langage non-genré ou encore un prénom non-genré. Ces dernières représentent aussi des capacités d'agir résistantes, puisqu'elles introduisent un changement dans les interactions sans que la personne non-binaire s'expose trop; le langage non-genré transforme le français et donne de l'espace aux personnes divergentes de genre, puis le prénom non-genré produit l'incertitude du genre chez les interlocutrices. Cette incertitude illustre que la stratégie du prénom non-genré résiste parfois au bigenrage et permet possiblement sa remise en question.

La résistance qui introduit des transformations dans ce monde se retrouve donc à plusieurs degrés, parfois plusieurs personnes non-binaires pourront contester les normes tout en essayant de rester à l'abri des réactions négatives sur leur identité de genre. Par exemple, certaines personnes non-binaires vont s'adapter à la capacité de compréhension des enjeux trans par leurs interlocutrices en introduisant graduellement des notions des communautés. Ou encore, les personnes qui n'ont toujours pas dévoilé leur non-binarité dans leurs relations peuvent entamer le changement au sein

même des organisations comme au travail, dans la famille, les amiEs ou autres. Iels peuvent apporter des savoirs et des connaissances pour éduquer leurs relations sur les enjeux trans et non-binaires et éventuellement transformer les perceptions de leurs interlocuteurices sur le sexe et le genre et ainsi peut-être créer des alliéEs qui continueront le travail de leur côté. Le non-dévoilement de l'identité de genre non-binaire permet à la fois une certaine protection contre les réactions négatives, une certaine résistance aux normes dominantes par leur déconstruction et un certain changement sociétal par les connaissances données aux interlocuteurices.

## CONCLUSION

Nous constatons un progrès pour la reconnaissance des personnes non-binaires au niveau politique et sociétal avec l'apparition de la loi 2 au Québec, l'inclusion des personnes non-binaires dans le recensement du Canada et la possibilité de la mention du X sur le passeport canadien. Toutefois, malgré ces avancées qui ne sont pas assurées, les personnes non-binaires doivent continuer à conquérir le droit d'être traitéEs, respectéEs et reconnuEs au sein de leurs interactions tout en considérant le contexte de vulnérabilisation des personnes divergentes de genre qui est, entre autres, engendré par le manque de connaissances et par le déni d'existence. Par conséquent, il est impératif de travailler en tant que société sur la sensibilisation et l'éducation de la population sur les enjeux trans et non-binaires tout en élaborant des lois claires et irrévocables<sup>92</sup> sur la protection des droits des personnes trans et non-binaires. Concrètement, à ce jour, les manques de sensibilisation et d'éducation des individuEs poussent les personnes non-binaires à devoir effectuer ce travail par elleux-mêmes contribuant ainsi à leur épuisement. En quelque sorte, ce sera les personnes non-binaires qui seront renduEs responsables du travail d'éducation et de sensibilisation, alors que les manques de connaissance, de sensibilisation, de respect et de protection des personnes non-binaires devraient aussi être de l'ordre du gouvernement, des responsables au travail, des parents, des amiEs, des professeurEs, des directeurices ou autres.

Au début de la recherche, je me demandais quelles stratégies les personnes non-binaires utilisaient pour essayer d'être reconnuEs dans leurs interactions. Je me concentrais ainsi sur des stratégies dont les objectifs étaient une reconnaissance « individuelle ». Toutefois, à la suite des entretiens, les interviewéEs ont parfois discuté à propos de stratégies qui servaient plus une reconnaissance collective des identités non-binaires au quotidien. J'ai alors illustré cette dynamique « d'individuel » VS « collectif » avec une échelle montrant « qui » était læ bénéficiaire de ladite stratégie. Dans ce sens, certaines stratégies élaborées auront d'abord l'intention d'améliorer les

---

<sup>92</sup> Lorsque nous regardons du côté des États-Unis, nous constatons la régression des droits des femmes, des personnes trans et des personnes non-binaires, avec leurs projets d'interdire l'avortement, les transitions, les drags, les personnes non-conformes dans le genre dans l'espace public, etc. Il est donc impératif d'assurer le progrès et la perpétuité des droits des personnes trans et non-binaires ici au Québec et au Canada avec des lois qui ne pourront pas être révoquées ou contredites.



conditions de reconnaissance, d'existence et de vie d'une personne non-binaire individuelle, exemple : « aller en ville », tandis que d'autres stratégies viseront l'accroissement des conditions de reconnaissances collectives des non-binarités, exemple : « donner des conseils pour que les interlocuteurices soient plus inclusifVEs ». Cette dynamique est à comprendre telle une échelle : les stratégies ne ciblent pas toujours complètement une reconnaissance individuelle ou une reconnaissance collective, la plupart du temps elles affectent les deux à différents degrés.

Avec les entretiens et la participation des interviewéEs, nous avons pu élaborer les stratégies de reconnaissance suivantes : aller dans de plus grandes villes; s'exprimer par les activités; modifier le prénom; utiliser un prénom qui semble neutre; posséder un « X », un « M » ou un « F » sur les pièces d'identité ou dans les dossiers administratifs; donner des conseils pour que les interlocuteurices agissent plus inclusivement; utiliser l'anglais; utiliser le français « neutre », non-généré ou épïcène; demander les PPA-genre à leurs interlocuteurices; donner de l'information sur les enjeux trans et non-binaires; adapter sa présentation de soi physique avec par exemple : les comportements, les postures, les manières, la voix, les vêtements, les cheveux, la prise d'hormone, les chirurgies ou autres; utiliser des pins, macarons ou autres signes; produire une signature électronique; utiliser les bons PPA pour soi; présenter ses PPA-genre administrativement; présenter ses PPA-genre sur les réseaux sociaux; présenter ses PPA-genre verbalement; et « expliquer » son genre.

Toutefois, les personnes non-binaires ne peuvent pas toujours se permettre les mêmes stratégies, tout dépendra de l'interlocuteurice, du contexte, de la situation, de la relation, du niveau de sécurité, des capacités d'encaisser les réactions et autres. J'ai ainsi tenté d'afficher la complexité du désir de reconnaissance et celui du désir de se préserver avec l'échelle de clarté d'une stratégie. Allant de la stratégie la plus subtile à la stratégie la plus claire, cette échelle prend en compte les différentes positions sociales qui entraîneront divers choix de stratégies dans les interactions et relations. Par exemple, la personne non-binaire ne se trouvera pas toujours dans un environnement assez sécuritaire pour pouvoir s'affirmer clairement.

Justement, le concept de vunerabilisation permet, entre autres, de comprendre que les rapports de pouvoir qui déterminent la (non-)reconnaissance d'une personne non-binaire dans les interactions

sont bien réels. Ces mêmes rapports de pouvoir entraînent des dynamiques insécurisantes, aliénantes et contraignantes par le fait, notamment, que ce soit les personnes non-binaires qui doivent demander la reconnaissance. C'est à travers cette dernière qu'iels se soumettent aux réactions de leurs interlocuteurices qui peuvent être négatifVEs et néfastes pour leur vie. Les rapports de pouvoir limitent alors les stratégies de reconnaissance, car aucune d'entre elles n'entraîne systématiquement la « reconnaissance » et le respect de l'identité de genre des personnes non-binaires. Bref, dans les interactions, ce sont les interlocuteurices qui octroient ou dénie la reconnaissance, ce climat insécurisant entraîne le besoin de concevoir des stratégies pour se préserver.

Avec l'aide de Garfinkel et de nos interviewéEs, nous saisissons que les personnes non-binaires ont une compréhension de l'ordre social, des normes et des attentes sociales, qui leur permettent de développer non seulement des stratégies de reconnaissance, mais aussi des stratégies de préservation pour se protéger des réactions négatives, des lieux insécuritaires et des relations dangereuses. Ces stratégies de préservation sont étroitement reliées aux stratégies de reconnaissance et les personnes non-binaires les effectuent pour leur santé physique, mentale et sociale. Il y avait : choisir leurs batailles; se fixer sur les choses qui les dérangent le plus; se modérer et s'adapter face aux capacités de compréhension des autres; déterminer ce avec quoi iels peuvent et ne peuvent pas vivre; « prendre sur soi » et agir contre leurs valeurs; utiliser sa créativité pour développer des stratégies de reconnaissance; s'entourer de personnes non-binaires notamment sur les réseaux sociaux; compter sur des alliéEs; connaître des lieux « sécuritaires »; se concentrer sur les choses positives; éviter des endroits et des relations; repérer les risques de blessures en se souciant, par exemple, du lieu, de l'interlocuteurice et du contexte; ne pas tenir pour acquis que les interlocuteurices connaissent et sont ouvertEs à la non-binarité; ne pas s'affirmer directement à toutes au même niveau et de manière identique; s'affirmer et s'explorer qu'auprès d'un cercle très réduit de leur entourage; sélectionner méticuleusement les interlocuteurices à qui les personnes non-binaires s'affirment; « tâter le terrain » avant de trop s'affirmer; adapter parfois son corps à l'idéal bigené; choisir méticuleusement la présentation de soi administrative; et se déresponsabiliser des réactions négatives.

Pour essayer de rester en sécurité et maximiser les chances de réussite de leurs stratégies de reconnaissance, les personnes non-binaires effectueront des calculs stratégiques (in)volontairement. Ces calculs s'illustrent par différentes questions de leur point de vue à elleux telles que : « de quelle manière s'affirmer? »; « à qui s'affirmer? »; « à qui ne pas s'affirmer? »; « quels sont les réactions possibles? »; et « puis-je encaisser les réactions négatives éventuelle? ». Les personnes non-binaires vont alors avoir conscience des défis que supposent leur reconnaissance dans leurs interactions quotidiennes. La plupart agit en conséquence de ces défis pour à la fois se préserver, mais aussi demander la reconnaissance lorsqu'ils ont suffisamment de moyens pour encaisser les coups. Les calculs produits permettent finalement de développer des capacités d'agir à travers le contexte de vulnérabilisation des identités et des corps « divergents » de genre.

Goffman illustre plusieurs capacités d'agir par les stratégies et les charges de travail que les personnes non-binaires doivent effectuer pour être reconnues comme non-binaire. Entre autres, il discute du travail de représentation qui sous-entend le contrôle de l'information, de la cohérence des signaux envoyés, des manières, de l'apparence et autres. Le travail et les stratégies accomplies par les actrices non-binaires servent à influencer les impressions et les réactions des interlocutrices. Toutefois, ce n'est pas si simple, car le public agit aussi selon ce qu'il comprend d'une situation, puis cette compréhension repose sur ses connaissances, son éducation et ses expériences. Il est alors important de produire des signaux surtout verbaux<sup>93</sup>, comme demander l'utilisation des bons PPA-genre, ainsi que de sensibiliser les interlocutrices à ces signaux et les enjeux non-binaires afin qu'ils détiennent les connaissances nécessaires pour (ré)agir dans le respect et l'intégrité d'autrui.

Enfin, plusieurs personnes non-binaires vont essayer de travailler activement avec leurs relations, car l'accomplissement, la production et la reconnaissance du statut non-binaire dans l'interaction demande énormément de travail : d'éducation, d'explication, de sensibilisation, d'énonciation, de correction, de réexplication, de débats, d'adaptation, de soutien émotionnel, de « refaçonnement »

---

<sup>93</sup> Les « signaux » physiques ou corporels peuvent indiquer une non-binarité, toutefois ils sont inconstants et donc pas fiables. Il n'existe pas un modèle de « présentation de soi » non-binaire auquel une personne peut se fier pour « deviner » avec certitude le genre d'une autre personne. Il faut donc d'abord établir un environnement sécuritaire et confortable pour qu'une personne non-binaire énonce, c'est-à-dire émet des signaux verbaux ou par écrit, sa non-binarité pour que ses interlocutrices la traite avec respect et intégrité.

des relations, de changements administratifs, de maintien des représentations et des impressions, du passing et de gestion des performances et de l'information divulguée (Darwin, 2022; Garfinkel, 2006 -1967-, p.68 à 70; Goffman, 1996, p.55, p.137, p.139 et p.198). Ce travail est essentiel pour produire l'existence sociale du statut non-binaire, néanmoins il peut entraîner des réactions négatives dangereuses pour l'intégrité physique et mentale de la personne non-binaire. Les interlocuteurs doivent alors aussi travailler à adapter leurs perceptions, leurs valeurs, leurs habitudes et leurs agissements, car ce n'est qu'à travers leur coopération avec les actrices non-binaires que la relation peut se « refaire », que le monde social peut se transformer et que les non-binarités « à toutes fins pratiques et sur un mode irrécusable » peuvent se manifester (Darwin, 2022; Garfinkel, 2006 -1967-, p.69 et 70; Garfinkel, 2020, p.218, p.219, p.225, p.226, p.286)

Avec l'aide des participantEs aux entretiens, j'ai pu co-produire plusieurs conseils que tout le monde peut mettre en pratique au sein de la famille, du travail, de la rue, de l'amitié, de la vie amoureuse et autres. Ces conseils pourraient permettre de transformer les rapports de pouvoir dans les interactions et les relations afin que les personnes non-binaires se retrouvent de moins en moins vulnérabiliséEs.

1. Ne pas attribuer systématiquement de PPA selon le physique, les activités, la pièce d'identité et autres;
2. Ne pas émettre de commentaires et d'attentes sexistes et genrées;
3. Adapter un langage plus inclusif;
4. Donner ses PPA;
5. Demander les PPA;
6. Respecter les PPA;
7. Rester attentifVEs « aux subtilités », exemple : lorsque la personne parle d'elle-même avec les bons PPA, aux macarons et pins qui divulguent parfois les PPA, aux signatures de courriel qui peuvent donner les PPA et autres;
8. Écouter les PNB et considérer les conseils donnés;
9. Se méfier des questions qui peuvent être indiscrettes;
10. Demander si la PNB est prêtE à accueillir des questions;
11. Ne pas se fermer quand la PNB corrige;
12. Reconnaître ses erreurs et apprendre de ces dernières;
13. Continuer les efforts, même s'ils sont ratés;
14. Ne pas penser savoir mieux qu'une PNB sur ses sentiments;
15. Continuer son éducation sur les enjeux des personnes trans et non-binaires;
16. Soutenir et défendre les PNB, ce qui comprend entre autres: expliquer aux autres, les sensibiliser, les corriger;
17. Adapter continuellement l'administration à la diversité de genre.

Les interactions représentent un espace où la transformation sociale peut s'opérer par l'introduction de nouveaux codes sociaux et par la sensibilisation à ces derniers. Cette sensibilisation permet à l'interlocuteurice de saisir ces nouveaux codes et d'ensuite, les performer dans leurs interactions,

par exemple : iel peut garder un espace ouvert dans l'interaction et les relations pour la diversité de genre. Finalement, les stratégies de reconnaissance montrent les interactions comme un espace dans lequel il se produit des dynamiques de pouvoir qui laissent toujours place à l'innovation sociale. Pour de futures recherches, il serait maintenant pertinent d'étudier les effets concrets des stratégies de reconnaissance dans les interactions : qu'est-ce qu'elles changent concrètement chez les interlocuteurices? Pour répondre à cette question, il faudrait s'intéresser au point de vue situé des interlocuteurices « cis » qui détiennent plus ou moins de connaissances sur les non-binarités afin d'explorer plus en profondeur l'effet des tentatives de transformation sociétale, relationnelle et interactionnelle.

# APPENDICE A

## APPROBATION ÉTHIQUE



No. de certificat : 2023-4994  
Date : 2022-07-28

### CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (avril 2020) de l'UQAM.

Titre du projet : UNE EXCURSION DANS LES STRATÉGIES EXPLORÉES PAR LES PERSONNES NON-BINAIRES POUR ÊTRE RECONNUES

Nom de l'étudiant : Benjamin Rodier

Programme d'études : Maîtrise en sociologie (avec mémoire)

Direction(s) de recherche : Janik Bastien-Charlebois

#### Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

**Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission.** Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année au plus tard un mois avant la date d'échéance (**2023-07-28**) de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sylvie Lévesque'.

Sylvie Lévesque  
Professeure, Département de sexologie  
Présidente du CERPÉ FSH

**APPENDICE B**  
**DOCUMENTS DE SOLLICITATION**

---

---

---

CW : Recrutement pour une recherche en sociologie au Québec

[iel, they]

Bonjour les adelpheS!

Je m'appelle Benjamin Rodier, je suis présentement aux études à la maîtrise en sociologie à l'UQAM – Université du Québec à Montréal.

Dans le cadre de cette maîtrise, j'ai envie de m'investir sur un sujet qui me tient à cœur en tant que personne non-binaire et qui touche nos communautés. Je veux contribuer à l'échafaudage des champs des savoirs et des connaissances communautaires avec la diversité de nos perspectives et de nos expériences.

Cette recherche s'intéresse aux stratégies que nous explorons pour être reconnuEs en tant que personnes non-binaires et francophones dans nos interactions quotidiennes : avec des inconnuEs, de la famille, des amiEs, des conjointEs ou des personnes avec intimité. En tant que personne non-binaire, je sais que nos voix ne sont pas nécessairement bien représentées et mises de l'avant dans les recherches. C'est pourquoi j'ai envie de les mettre en valeur dans cette recherche.

Le format de rencontre est un entretien de groupe de 6 à 8 personnes qui dure un maximum de 2h sur Zoom (en accès privé avec un code). Cet entretien sera enregistré, mais vous n'êtes pas obligéEs d'allumer vos caméras. En tout, je ferai trois entretiens de groupe, qui devraient commencer maximum en septembre. Votre participation se limiterait qu'à un entretien de groupe.

Je recherche des adelpheS qui ont l'énergie, le temps et l'envie de partager leurs expériences, leurs vécus, leurs stratégies de tous les jours. Les critères de participation : se considérer dans les non-

binarités, être francophone, être adulte, habiter au Québec. S'il y a trop de volontaires, je prioriserai des personnes qui font aussi face à d'autres oppressions comme le racisme, le capacitisme, l'âgisme, ou autres. Je souhaite rester sensible à ces autres oppressions qui pourraient toucher vos stratégies de reconnaissance.

La participation à cette recherche ne sera pas rémunérée.

Si vous avez des questions ou si vous voulez participer, vous pouvez me contacter par courriel au [benjaminrodier@outlook.com](mailto:benjaminrodier@outlook.com) ou au [rodier.benjamin@courrier.uqam.ca](mailto:rodier.benjamin@courrier.uqam.ca).

Prenez note qu'aucune information pouvant révéler votre identité ne sera publiée. Je conserverai temporairement et de manière sécurisée les renseignements identificatoires recueillis dans le formulaire de consentement. Pour plus de détails, n'hésitez pas à me contacter. Ce projet a été approuvé par le Comité d'Éthique de la recherche en sciences humaines de l'Université du Québec à Montréal.

Merci pour votre participation !

Benjamin Rodier





## RECHERCHE PORTANT SUR LES STRATÉGIES QUE NOUS EXPLORONS EN TANT QUE PERSONNES NON-BINAIRES POUR ÊTRE RECONNUS DANS NOS INTERACTIONS

\*\*\*Appel à la participation\*\*\*



**Le sujet :** Cette recherche s'intéresse aux stratégies que nous explorons pour être reconnuEs en tant que personnes non-binaires et francophones dans nos interactions quotidiennes : avec des inconnuEs, de la famille, des amiEs, des conjointEs ou des personnes avec intimité.

### Les conditions de participation :

- Se considérer dans les non-binarités,
- Être francophone,
- Être adulte,
- Habiter au Québec

### Les détails sur l'entretien :

- Avec 7 autres personnes
- Enregistré vocalement
- Durée max de 2h,
- Sur Zoom.

\* Vous n'êtes pas obligéEs d'allumer vos caméras.

\*\* La participation à la recherche n'est pas rémunérée

Si vous avez des questions ou si vous voulez participer, vous pouvez me contacter sur Facebook ou par courriel au [benjaminrodier@outlook.com](mailto:benjaminrodier@outlook.com) ou au [rodier.benjamin@courrier.uqam.ca](mailto:rodier.benjamin@courrier.uqam.ca)

## **APPENDICE C**

### **FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**

#### **Titre du projet de recherche**

UNE EXCURSION DANS LES STRATÉGIES EXPLORÉES PAR LES PERSONNES NON-BINAIRES POUR ÊTRE RECONNUeS

#### **ÉtudiantE-chercheuse**

Benjamin Rodier, Maîtrise en sociologie, benjaminrodier@outlook.com ou rodier.benjamin@courrier.uqam.ca

#### **Direction de recherche**

Janik Bastien-Charlebois, Département de Sociologie, (514) 987-3000 poste 0898, bastien-charlebois.janik@uqam.ca

#### **Préambule**

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique un entretien de groupe avec d'autres personnes non-binaires francophones au Québec. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

#### **Description du projet et de ses objectifs**

Tout d'abord, le but de ce projet est de comprendre les stratégies que les personnes non-binaires explorent pour être reconnuEs au sein de leurs interactions. Mes intentions sont de mettre en valeur ces stratégies pour permettre de les partager à plus grande échelle. Alors, je souhaite faire valoir ce que nous avons à dire individuellement et collectivement sur ce que nous comprenons du monde qui nous entoure.

Ensuite, dans ce projet, mes objectifs de recherche seront : 1) d'identifier l'éventail des stratégies utilisées par les personnes non-binaires; 2) d'établir lesquelles sont privilégiées. Ce projet comporte six grands thèmes principaux qui guideront l'entretien : (1) « Les idéaux de reconnaissance », (2) « Les modes généraux possibles de la reconnaissance de la non-binarité », (3) « Les évaluations des situations, des partenaires d'interaction et des conséquences possibles », (4) « La gamme des stratégies adoptées selon les partenaires de l'interaction », (5) « Les réactions des interlocuteurices aux stratégies adoptées », (6) « Les retours réflexifs dans les approches adoptées ».

### **Nature et durée de votre participation**

Vous serez invitéEs à participer à un entretien de groupe de maximums deux heures avec 6 à 8 autres personnes non-binaires par vidéoconférence sur un Zoom sécurisé. Ce qui sera attendu de vous est de répondre à mes questions reliées aux six thèmes énoncés dans le paragraphe précédent. Pendant l'entretien, vous pourrez partager vos expériences dans une ambiance respectueuse ainsi qu'échanger avec les autres pour approfondir vos réflexions et enrichir les discussions.

L'entrevue de groupe sera enregistrée sur Zoom et retranscrite. Toutefois, vous n'êtes pas obligéEs d'allumer vos caméras. De plus, les enregistrements seront supprimés après la transcription terminée. Je me laisse deux semaines après l'entretien pour faire la transcription. De plus, cette dernière sera totalement anonymisée. Je ne mettrai pas vos prénoms/noms et je modifierai les éléments qui pourraient permettre votre identification comme votre quartier, votre école, votre rue, votre emploi ou autres. La fin de ce mémoire est prévue pour le printemps 2023.

Si vous voulez plus de détails sur l'entrevue, vous pouvez me contacter au courriel laissé sur la première page.

## **Avantages liés à la participation**

Ce projet pourrait vous apporter quelques avantages personnels. D'abord, vous pourrez rencontrer d'autres personnes non-binaires et échanger avec iels. De ce partage, vous pourrez en retirer des savoirs pratiques sur comment faire des demandes de reconnaissance au quotidien, comment vous préparer à la réaction des autres, comment gérer les réactions des autres et comment augmenter les chances que la reconnaissance soit obtenue. La participation à cette entrevue et le partage avec les autres peuvent être bénéfiques pour accaparer d'autres façons de faire et se préparer aux multiples éventualités. Enfin, pour d'autres personnes les avantages peuvent être de simplement faire une nouvelle expérience, briser l'isolement ou parler de soi et de ses expériences.

En plus de ces quelques avantages, vous aurez contribué à l'avancement des savoirs communautaires.

## **Risques liés à la participation**

Bien qu'il soit attendu de la part des participantEs de respecter la confidentialité des autres participantEs de l'entretien de groupe, je ne peux m'assurer que cela soit respecté.

De plus, il se peut que l'entrevue vous stimule des souvenirs qui ne sont pas plaisants. En effet, lorsque vous allez partager vos expériences et vos situations spécifiques, il se pourrait que des émotions douloureuses surviennent. Dans ces cas, vous ne serez pas obligé de répondre et vous pouvez aussi vous retirer de l'entretien en tout temps. Puis, je demande à touTEs d'être patientEs, d'être préparéEs à cette éventualité, d'être à l'écoute et d'avoir de la bienveillance envers les autres personnes. L'irrespect d'une personne au sein du groupe mènera à l'expulsion de l'entretien.

## **Confidentialité**

Dans le cadre de l'entretien de groupe, il est demandé aux participantEs de ne pas divulguer d'informations de l'entrevue de groupe surtout lorsqu'elles sont reliées aux autres participantEs (leurs histoires, leurs expériences, leurs caractéristiques, leurs physiques, leurs prénoms, leurs noms, etc.). Cela pourrait compromettre leurs confidentialités et leur anonymat.

Dans le cadre de la recherche, j'entends protéger votre anonymat et votre confidentialité. Vos informations personnelles ne seront connues que de la chercheuse et de la directrice de recherche et elles ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Pour la transcription des entrevues, je vous attribuerai une lettre qui sera reliée à vos interventions spécifiques durant l'entretien. Ce qui servira à pouvoir retirer les données de votre participation au cas où vous voudriez vous retirer de la recherche avant sa publication.

Les enregistrements seront détruits dès qu'ils auront été transcrits (environ deux semaines après l'entrevue) et tous les documents numériques relatifs à l'entrevue et la recherche seront sur mon ordinateur. Celui-ci sera sécurisé par un mot de passe. De plus, je mettrai tous les documents dans un dossier virtuel qui aura aussi un mot de passe. Les documents contenant votre identité ou des éléments identificatoires seront imprimés, puis immédiatement supprimés numériquement. Une fois imprimée, ces documents seront conservés sous clef dans mon bureau dont je serai la seule personne à y avoir accès. Après la remise de ce projet, je détruirai les documents qui pourraient permettre votre identification. Je procéderai à l'aide d'un crayon noir à l'effacement des éléments pouvant vous identifier. Par la suite, je déchiquèterai ces documents censurés. Je conserverai seulement les documents numériques anonymisés comme les transcriptions des entretiens.

### **Utilisation secondaire des données**

Les données anonymisées recueillies durant ce projet pourraient s'avérer intéressantes pour alimenter d'autres projets de recherche. Acceptez-vous que les données de recherche soient utilisées pour réaliser d'autres projets de recherche dans le même domaine ?

Ces projets de recherche seront évalués et approuvés par un Comité d'éthique de la recherche de l'UQAM avant leur réalisation. Les données de recherche seront conservées de façon sécuritaire. Afin de préserver votre identité et la confidentialité des données de recherche.

Acceptez-vous que les données de recherche soient utilisées dans le futur par moi-même et d'autres chercheuses à ces conditions?

Oui     Non

### **Participation volontaire et retrait**

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude ainsi que spécifiquement ce que vous avez dit durant l'entretien de groupe, vous n'avez qu'à m'aviser (Benjamin Rodier) par message privé sur Facebook ou par courriel : benjaminrodier@outlook.com.

### **Partage des résultats**

À la fin du projet, souhaitez-vous être informéEs des résultats ?

Oui     Non

### **Indemnité compensatoire**

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue.

### **Des questions sur le projet?**

Pour toutes questions additionnelles sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet :

Janik Bastien-Charlebois, (514) 987-3000 poste 0898, bastien-charlebois.janik@uqam.ca

Benjamin Rodier, benjaminrodier@outlook.com

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : cerpe.fsh@uqam.ca – 514 987 3000, poste 6188.

### **Remerciements**

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Merci.

## **Consentement**

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussignéE, accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Je m'engage également à respecter l'anonymat des personnes participantes et à garder le contenu des échanges confidentiel.

Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

---

Prénom Nom

---

Signature

---

Date

## **Engagement de la chercheuse**

Je, soussignéE certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire;
- (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard;
- (c) ellui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment avant la publication du mémoire, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus;
- (d) que je ellui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

---

Prénom Nom

---

Signature

---

Date



## **APPENDICE D**

### **QUESTIONS POUR L'ENTRETIEN**

**Questions démographiques pré-entrevue (ce ne sera pas obligatoire d'y répondre) :**

1. Quel(s) pronom(s) utilisez-vous?
2. Quel est votre âge?
3. Quelle est votre occupation?
4. À quel endroit résidez-vous actuellement?
5. Suivez-vous une religion? Laquelle?
6. Quel est votre niveau d'étude?
7. Quel est votre statut social?
8. Si vous savez, quel(s) est (sont) votre (vos) identité(s) de genre?

**Le guide d'entretien : les thèmes, les questions principales et les questions de relance**

Questions générales de présentation/brise-glace :

1. Vos pronoms.
2. Depuis combien de temps vous vous reconnaissez dans le spectre de la non-binarité?
3. Si c'est le cas, depuis combien de temps vous vous affichez socialement comme étant dans le spectre de la non-binarité?
4. Quel est votre animal préféré? Pourquoi?

**Thème 1 : Les idéaux de reconnaissance**

**Q1** : Dans un monde idéal, à quoi ressemblerait la reconnaissance de votre non-binarité?

**QR** : Dans le cadre des interactions, ça ressemblerait à quoi cette reconnaissance?

**Q2** : Avoir cette reconnaissance de votre genre changerait quoi pour vous?

**QR** : Qu'est-ce que la reconnaissance de votre genre peut vous apporter?

## **Thème 2 : Les modes généraux possibles de la reconnaissance de la non-binarité**

**Q1** : Pour vous, dans un monde idéal, préféreriez-vous être reconnuEs automatiquement par une présentation de soi physique ou préféreriez-vous être reconnuEs après que vous vous soyez présentéEs?

**QR** : Si c'est par la présentation de soi physique, par quels codes peut-on reconnaître la non-binarité?

**Q2** : Vous sentez-vous limité dans l'expression de votre genre? Si oui, qu'est-ce qui vous limite ?

**QR1** : Dans le cadre des interactions, qu'est-ce qui limite vos expressions de genre?

**QR2** : Est-ce que d'autres axes d'oppression comme le racisme, l'agisme, le capacitisme ou autres limitent vos expressions de genre? Si oui, comment?

## **Thème 3 : Les évaluations des situations, des partenaires de l'interaction et des conséquences possibles**

**Q1** : Que prenez-vous en compte lorsque vous déterminer votre choix de stratégie pour la reconnaissance de votre genre?

**QR1** : Est-ce que d'autres axes d'oppression comme le racisme, l'agisme, le capacitisme ou autres sont pris en compte dans vos évaluations de situations ? Si oui, comment?

**QR2** : Est-ce que vos démarches pour être reconnuE changent selon vos interlocuteurices? Si oui, c'est quoi les ajustements et en fonction de quoi?

**Q2** : Comment diriez-vous que votre demande de reconnaissance affecte ou affectera vos conditions matérielles et votre santé mentale?

**QR** : Est-ce que les conséquences possibles à la suite d'une demande de reconnaissance influencent votre choix de stratégies ? Si oui, comment ?

#### **Thème 4 : La gamme des stratégies adoptées selon les partenaires de l'interaction**

**Q1** : Quelles stratégies avez-vous tentés, tentez-vous ou tenterez-vous d'utiliser pour être reconnuEs comme non-binaire par votre famille?

**QR** : Quelles étaient ou quelles sont vos craintes par rapport à leurs réactions?

**Q2** : Quelles stratégies avez-vous tentés, tentez-vous ou tenterez-vous d'utiliser pour être reconnuEs comme non-binaire par vos relations amoureuses et amicales?

**QR** : Quelles étaient ou quelles sont vos craintes par rapport à leurs réactions ?

#### **Thème 5 : Les réactions des interlocuteurices aux stratégies adoptées**

**Q1** : Comment les interlocuteurices réagissent-elles à vos stratégies?

**QR** : Pourriez-vous me donner des exemples de situation?

**Q2** : Quelles sont les démarches qui ont le plus fonctionnées et lesquelles ont moins fonctionnées?

**QR** : Auriez-vous des exemples que vous pourriez décrire?

#### **Thème 6 : Les retours réflexifs dans les approches adoptées**

**Q1** : Est-ce que ça vous est arrivé des fois de rectifier le tir, de réviser certaines démarches ou certaines stratégies pour être mieux reconnuEs ? Si oui, pourriez-vous décrire les situations?

**QR** : Qu'est-ce qui vous faisait sentir que vous étiez (ou pas) reconnuEs comme vous le souhaitiez?

**Q2** : À la suite « d'échecs », qu'est-ce que vous avez changé dans votre démarche pour tenter d'être mieux reconnuEs?

**QR** : Comment ces changements dans votre approche ont impacté vos relations et la reconnaissance de votre genre?

Malheureusement, nous avons prévu trop de questions pour des entretiens de groupe. Dans ce type d'entrevues, il y a moins de temps pour les questions des chercheuses, car les interviewées échangent entre elles. Ces échanges sont à privilégier s'ils sont à propos de la recherche. Voici les questions que j'ai pu poser pour chaque entrevue :

**1<sup>er</sup> entretien:**

1. À quoi ressemble la reconnaissance de votre identité de genre? Qu'est-ce qui vous fait sentir reconnuE dans vos interactions avec les autres ?
2. Vous sentez-vous limitéEs dans l'expression de votre genre? Si oui, qu'est-ce qui vous limite ?
3. Quelles sont les stratégies que vous élaborez pour essayer d'être reconnuEs ? En d'autres mots : comment vous y prenez-vous pour être reconnuEs ?
4. Comment les autres réagissent-ils à vos stratégies de reconnaissance ?
5. Avez-vous utilisé des démarches qui ont fonctionné VS des démarches qui ont moins bien fonctionné ? Qu'avez-vous fait dans ce cas?

**2<sup>e</sup> entretien:**

1. À quoi ressemble la reconnaissance de votre identité de genre? Qu'est-ce qui vous fait sentir reconnuE dans vos interactions avec les autres ?
2. Quelles sont les stratégies que vous élaborez pour essayer d'être reconnuEs ? En d'autres mots : comment vous y prenez-vous pour être reconnuEs ?
3. Avez-vous utilisé des démarches qui ont fonctionné VS des démarches qui ont moins bien fonctionné ? Qu'avez-vous fait dans ce cas?

### **3<sup>e</sup> entretien:**

1. À quoi ressemble la reconnaissance de votre identité de genre? Qu'est-ce qui vous fait sentir reconnuE dans vos interactions avec les autres ?
2. Vous sentez-vous limitéEs dans l'expression de votre genre? Si oui, qu'est-ce qui vous limite ?
3. Quelles sont les stratégies que vous élaborez pour essayer d'être reconnuEs ? En d'autres mots : comment vous y prenez-vous pour être reconnuEs ?
4. Comment les autres réagissent-iels à vos stratégies de reconnaissance ?
5. Avoir cette reconnaissance de votre genre, ça changerait quoi pour vous?

## APPENDICE E

### PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTeS

*Tableau F.I Partie 1 : Distributions selon toutes les variables recueillies*

	<b>Pronoms</b>	<b>Accords</b>	<b>Âge</b>	<b>Enfants?</b>	<b>Occupation</b>
<b>Albâtre</b>	Iel/al/ellui	Accords alternés	36	Non	ÉtudiantE
<b>Alezan</b>	Elle/iel	Accords féminins	29	Non	ÉtudiantE
<b>Céladon</b>	Iel/elle	Accords féminins	23	Non	Artiste, intervenante, étudiante
<b>Sinople</b>	Iel/elle	Accords neutres	42	Oui	Responsable dans le domaine de la culture
<b>Vert</b>	Iel	Accords alternés (verbal) ou non-genré (écrit)	25	Non	ÉtudiantE
<b>Ardoise</b>	Iel et elle	Épicènes ou alternés	34	Non	Auteurice, éditeurice
<b>Aubergine</b>	Iel, yel, ille	Accords masculins ou neutres	39	Non	ÉtudiantE
<b>Cian</b>	Son prénom	Accord non-genré ou épïcène	22	Non	AgentE de sécurité
<b>Grège</b>	Il/iel	Neutre ou masculin	30	Non	ÉtudiantE
<b>Nacarat</b>	Iel/elle	Épicène/neutre ou alternés (féminin pour les publics non trop informés)	31	Non	AgentE de réadaptation
<b>Prune</b>	Tous, mais alternés	Tous, mais alternés	27	Non	Études
<b>Tangerine</b>	Il/lui/iel	Accords neutres	23	Non	AgentE d'appel
<b>Acajou</b>	Iel	utilisation du "x" à la place	42	Oui	Intervenante et étudiante

		du "s" comme heureuse			
<b>Châtaigne</b>	Iel/il	Accords masculins ou neutres	30	Non	IntervenantE
<b>Jaune</b>	Iel/il	Accords masculins	40	Oui	Agronome
<b>Orpiment</b>	Iel	Accords féminins	38	Oui	Designer, artiste
<b>Safran</b>	Il/iel	Non-renseigné	21	Non	ÉtudiantE

\* Pour des soucis d'anonymat, je n'ai pas divulgué le lieu de domicile spécifique pour chaque interviewéE.

*Tableau F.II Partie 2 : Distributions selon toutes les variables recueillies*

	<b>Niv d'étude</b>	<b>Identité de genre</b>	<b>Relations intimes</b>
<b>Albâtre</b>	PhD en cours	Trans non-binaire, genderfuck	Couple diamorique
<b>Alezan</b>	Maîtrise en cours	Agendre	Couple monogame
<b>Céladon</b>	BAC	Non-binaire, genderfluid, queer	Solo-polyamoureuse, célibataire
<b>Sinople</b>	DEC	Non-binaire, genre humain	En couple
<b>Vert</b>	Maîtrise en cours	Trans non-binaire	Polya
<b>Ardoise</b>	Doctorat	Non-binaire, demigirl, autigender	Couple
<b>Aubergine</b>	Maîtrise	Fluide dans le genre, genderqueer, butchy soft	Polya avec partenaire ancre
<b>Cian</b>	Secondaire 2	Non-binaire	Couple monogame
<b>Grège</b>	Université	Fluide, queer, non-binaire	Relation amoureuse avec partenaire romantique
<b>Nacarat</b>	Doctorat	Genderqueer/non-binaire	En couple
<b>Prune</b>	BAC	Agendre	Couple ouvert

<b>Tangerine</b>	BAC en cours	Non-binaire	Célibataire
<b>Acajou</b>	BAC	Non-binaire, fluide, non-conforme	Séparée de fait, mariée officiellement
<b>Châtaigne</b>	DEC	Non-binaire	Célibataire
<b>Jaune</b>	BAC	Non-binaire	Couple
<b>Orpiment</b>	Maîtrise	Non-binaire	Complice d'amour multicolore
<b>Safran</b>	BAC	Agendre, non-binaire, transmasculin, genderfluid	Couple poly

*Tableau F.III Distribution selon l'âge*

<b>Âges</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>29 et -</b>	7	41%
<b>30-40</b>	8	47%
<b>41 et +</b>	2	12%
<b>Total</b>	17	100%

*Tableau F.IV Distribution selon personne à charge : oui vs non*

<b>Enfant(s)</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Oui</b>	4	24%
<b>Non</b>	13	76%
<b>Total</b>	17	100

*Tableau F.V Distribution selon le niveau d'étude le plus élevé effectué ou en cours*

<b>Niv d'étude le plus élevé effectué</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Universitaire</b>	14	82%
<b>DEC</b>	2	12%
<b>Secondaire</b>	1	6%
<b>Total</b>	17	100%



*Tableau F.VI Distribution selon le niveau universitaire le plus élevé*

<b>Niv d'étude universitaire</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Doctorat</b>	3	21%
<b>Maîtrise</b>	4	29%
<b>BAC</b>	7	50%
<b>Total</b>	14	100%

*Tableau F.VII Distribution selon le lieu de domicile*

<b>Ville ou région</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Montréal</b>	11	64%
<b>Ville de Québec</b>	2	12%
<b>Outaouais</b>	1	6%
<b>Granby</b>	1	6%
<b>Sheerbrooke</b>	1	6%
<b>En région, non spécifié</b>	1	6%
<b>Total</b>	17	100%

\*Plusieurs participantEs vivaient en région rurale avant de déménager en ville.

*Tableau F.VIII Distribution selon les pronoms demandés aux interlocuteurices*

<b>Pronom(s)</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Utiliser juste le prénom</b>	1	6%
<b>Pronoms non-genrés ou pronoms bigenrés</b>	10	59%
<b>Seulement les pronoms non-genrés</b>	5	29%
<b>Tout mais alterné</b>	1	6%
<b>Total</b>	17	100%

(1) Plusieurs interviewéEs adaptent leurs demandes selon leur public et le mode d'énonciation : verbal VS écrit. (2) Les pronoms peuvent changer ultérieurement, ils ne sont pas fixes. Ce tableau est le plus récent, car deux semaines avant la remise, j'ai demandé aux participantEs s'il y avait eu des changements dans leurs revendications de pronoms et d'accords.

*Tableau F.IX Distribution selon les accords demandés aux interlocuteurices*

<b>Accords</b>	<b>Nb de personnes</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Accords féminins</b>	4	24%
<b>Accords masculins</b>	4	24%
<b>Accords épiciènes</b>	3	18%
<b>Accords non-genrés ou neutres</b>	9	53%
<b>Accords alternés</b>	5	29%
<b>Absence de réponse</b>	1	6%
<b>Total</b>	17	-

(1) Plusieurs personnes non-binaires acceptent plusieurs accords, c'est pourquoi les représentations sont plus élevées; une personne peut se retrouver dans plus d'une case à la fois. (2) Les accords peuvent changer ultérieurement, ils ne sont pas fixes. Ce tableau est le plus récent, car deux semaines avant la remise, j'ai demandé aux participantEs s'il y avait eu des changements dans leurs revendications de pronoms et d'accords. (3) Tout comme les pronoms, plusieurs adaptent leurs demandes selon leur public et le mode d'énonciation : verbal VS écrit

## **APPENDICE F**

### **QUELQUES RESSOURCES**

#### **ATQ - Aide aux trans du Québec**

<https://atq1980.org/>

Ligne d'intervention et d'écoute 24h sans frais : 1 855 909-9038 #1

[groupe\\_quebec@atq1980.org](mailto:groupe_quebec@atq1980.org)

#### **Blake psychologie à Montréal**

514-319-1744

Possibilité de prise de rendez-vous en ligne au <https://www.blakepsychology.com/fr/services/soutien-aux-transgenres/>

#### **INTERLIGNE**

[www.interligne.co](http://www.interligne.co)

Ressource téléphonique de première ligne

514 866-0103 (Montréal)

1 888 505-1010 (sans frais)

Pour le clavardage et texto c'est aussi au 1 888 505-1010 (sans frais) ou [aide@interligne.co](mailto:aide@interligne.co)

#### **Jeunesse Lambda (14 à 30 ans)**

<https://www.jeunesselambda.com>

(514) 543-6343

1575 rue Atateken, Montréal, QC H2L 3L4

[info@jeunesselambda.com](mailto:info@jeunesselambda.com)

[intervention@jeunesselambda.com](mailto:intervention@jeunesselambda.com)

[admin@jeunesselambda.com](mailto:admin@jeunesselambda.com)

Pour les rencontres d'écoute active : <https://maxime-jl.youcanbook.me/>

#### **P10 – Projet 10 (14 à 25 ans)**

<https://p10.qc.ca/fr/>

514-989-4585 (téléphoner ou par textos)

Formulaire de contact: <https://p10.qc.ca/fr/contact/>

1575 Atataken, Montréal, QC, H2L 3L4

#### **L'astérisk**

<https://www.lasterisk.com/>  
(438) 288-0744 (texto et appel)  
[reception@coalitionjeunesse.org](mailto:reception@coalitionjeunesse.org)  
1575 rue Atateken  
Montréal, QC, H2L 3L4

**Trans Lifeline**

<https://translifeline.org>  
Canada : 877 330-6366

**Quelques répertoires de ressources selon les besoins :**

Le guide de ressources LGBT, par Interligne au <https://interligne.co/repertoire/>

Répertoire de l'ATQ au <https://atq1980.org/repertoire/>

Répertoire de l'ASTTEQ au <http://www.astteq.org/fr/ressources.html>

## APPENDICE G

### POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES NON-BINARITÉS

#### **Podcasts :**

Ils ont été conseillés par l'unE des participantEs. J'ai moi-même pu les écouter et je trouvais qu'ils expliquaient bien les bases sur les non-binarités:

Regache, C. (2021). *Comment être un-e bon-ne allié-e des personnes non-binaires*. (s. d.) (n° 25)  
[Podcast]. <https://www.binge.audio/podcast/camille/comment-etre-un-e-bon-ne-allie-e-des-personnes-non-binaires>

Regache, C. (2021). *Déclinez votre identité* (n° 19)  
[Podcast]. <https://www.binge.audio/podcast/camille/declinez-votre-identite>

#### **Blog :**

La vie en queer. <https://lavieenqueer.wordpress.com>

#### **Livres:**

Bornstein, K. (2016). *Gender outlaw: on men, women, and the rest of us* (Revised and updated [edition]). Vintage Books, a division of Penguin Random House LLC.

Laurier The Fox. (2021). *Reconnaitrans: témoignages*. Éditions Lapin.

Lexie. (2021). *Une histoire de genres: guide pour comprendre et défendre les transidentités*. Marabout.

Shraya, V. (2018). *I'm afraid of men*. Penguin, an imprint of Penguin Canada, a division of Penguin Random House Canada Limited.

Twist, J., Vincent, B., Barker, M.-J. et Gupta, K. (dir.). (2020). *Non-binary lives: an anthology of intersecting identities*. Jessica Kingsley Publishers.

Vaid-Menon, A. (2020). *Beyond the gender binary*. Penguin Workshop.

## BIBLIOGRAPHIE

- Académie française. (2017). *Déclaration de l'Académie française sur l'écriture dite « inclusive »*. Académie française. <https://www.academie-francaise.fr/actualites/declaration-de-lacademie-francaise-sur-lecriture-dite-inclusive>
- AFP. (2022, 23 février). *Hélène Carrère d'Encausse: le pronom iel est « un coup de pub »*. L'Express § Société. [https://www.lexpress.fr/societe/helene-carrere-d-encausse-le-pronom-iel-est-un-coup-de-pub\\_2168540.html](https://www.lexpress.fr/societe/helene-carrere-d-encausse-le-pronom-iel-est-un-coup-de-pub_2168540.html)
- ANT - Association Nationale Transgenre. (s. d.). *Petit lexique au sujet de la transidentité*. ant-france. Récupéré le 23 avril 2023 de <https://ant-france.eu/index.php/ressources/glossaire/>
- Ashley, F. (2017). Qui est-ille ? Le respect langagier des élèves non-binaires, aux limites du droit. *Service social*, 63(2), 35. <https://doi.org/10.7202/1046498ar>
- Baril, A. (2009). Transsexualité et privilège masculin : fiction ou réalité ?. Dans L. Chamberland et al. (dir.), *Diversité sexuelle et construction de genre* (p. 263-295). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Baril, A. (2018). *Société de l'aveu, cis-tème de l'aveu : repenser le consentement à la lumière des images intimes de personnes trans\* dans les medias*. *GLAD!*, (05). <https://doi.org/10.4000/glad.1260>
- Bear Bergman, S., Barker, MJ. (2017). *Non-binary Activism*. In: Richards, C., Bouman, W., Barker, MJ. (eds) *Genderqueer and Non-Binary Genders. Critical and Applied Approaches in Sexuality, Gender and Identity*. Palgrave Macmillan, London. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-51053-2\\_3](https://doi.org/10.1057/978-1-137-51053-2_3)
- Beaubatie, E. (2019). L'aménagement du placard: Rapports sociaux et invisibilité chez les hommes et les femmes trans' en France. *Genèses*, n° 114(1), 32-52. <https://doi.org/10.3917/gen.114.0032>
- Beaubatie, E. (2021). *Transfuges de sexe: passer les frontières du genre*. La Découverte.
- Beaud, J.-P. (2021). L'échantillonnage. Dans I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (7<sup>e</sup> éd., p. 201-230). Presses de l'Université du Québec.
- Bock-Côté, M. (2018, 4 juillet). *Un homme n'est pas une femme*. Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2018/07/04/un-homme-nest-pas-une-femme>
- Bock-Côté, M. (2019, 14 mars). *Vers un monde sans hommes ni femmes?* Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2019/03/14/vers-un-monde-sans-hommes-ni-femmes>

- Bock-Côté, M. (2019, 1<sup>er</sup> novembre). *Un homme n'est pas (encore) une femme*. LEFIGARO § Vox Société. <https://www.lefigaro.fr/vox/societe/mathieu-bock-cote-un-homme-n-est-pas-encore-une-femme-20191101>
- Boisvert, M. (2018). *Les hijras: portrait socioreligieux d'une communauté transgenre sud-asiatique*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Bombardier, D. (2018, 23 mars). *Le dégenrage*. Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2018/03/23/le-degenrage>
- Bordeleau, S. (2023, 5 décembre). *Identité de genre : Québec présente son comité de sages*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/rci/fr/nouvelle/2032516/identite-genre-quebec-comite-sage>
- Bosa, B., Pagis, J. et Trépied, B. (2019). Le passing : un concept pour penser les mobilités sociales: *Genèses*, n° 114(1), 5-9. <https://doi.org/10.3917/gen.114.0005>
- Bose, B. (2020). *Hijra Intimacies and Inheritances*. Dans R. Kumaramkandath et S. Srivastava (dir.), *(Hi)Stories of Desire* (1<sup>re</sup> éd., p. 189-206). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108637770.012>
- Bourgeois, I. (dir.). (2021). *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (7<sup>e</sup> éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Brianna, J. et Statistique Canada. (2020, 9 septembre). *Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018* [Gouvernement du Canada]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm#r16>
- Butler, J. (2004). *Faire et défaire le genre - Genre en action*. Université de Paris X-Nanterre, mai 25. <http://www.genreenaction.net/Faire-et-defaire-le-genre.html>.
- Carballal, A.-L. (2016). Vulnérabilité du corps trans et violence de genre. Dans *Corps vulnérables, vies dévulnérabilisées* (p. 43-57). L'Harmattan.
- Chabaud-Rychter, D. (2010). 18. Harold Garfinkel : Compétence sociale et attribution du genre: Dans *Sous les sciences sociales, le genre* (p. 260-275). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.chaba.2010.01.0260>
- Claude, G. (2019). *Le focus group (groupe de discussion) : caractéristiques, utilisation et exemples*. Scribbr. <https://www.scribbr.fr/methodologie/focus-group/>
- Coulon, A. (2014). *L'ethnométhodologie* (6e éd. mise à jour). PUF.



- Courtel, Y. (2008). *La lutte pour la reconnaissance dans la philosophie sociale d'Axel Honneth*. Questions d'éthique sociale, 82/1, p.5-23.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions*. Sage Publications.
- Crête, J. (2021). L'éthique en recherche sociale. Dans I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (7e éd., p. 231-249). Presses de l'Université du Québec.
- Darwin, H. (2017). Doing Gender Beyond the Binary: A Virtual Ethnography: Doing Gender Beyond the Binary. *Symbolic Interaction*, 40(3), 317-334.  
<https://doi.org/10.1002/symb.316>
- Darwin, H. (2022). *Redoing gender: how nonbinary gender contributes toward social change*. Palgrave Macmillan.
- Détrez, C. (2002). *La construction sociale du corps*. Ed. du Seuil.
- Drapeau-LGBT. (2021). *La dysphorie de genre, c'est quoi*. Drapeau-LGBT. <https://drapeau-lgbt.fr/>, <https://drapeau-lgbt.fr/dysphorie-genre-cest-quoi/>
- Durocher, S. (2021, 15 décembre). *Mon nom est Bond, non-binaire Bond!* Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2021/12/15/mon-nom-est-bond-non-binaire-bond>
- Durocher, S. (2022, 7 septembre). *Ni homme, ni femme, bien au contraire*. <https://www.journaldemontreal.com/2022/09/07/ni-homme-ni-femme-bien-au-contre>
- Duval, A. (2023, 17 novembre). *Marqueur de sexe X : une grève de la faim pour faire plier la RAMQ*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2027432/marqueur-de-sexe-x-carte-assurance-maladie-ramq-greve-faim-alexe-frederic-migneault>
- Duval, A. (2023, 12 décembre). *Marqueur de sexe X : le gouvernement Legault repousse l'échéance à 2025, au plus tôt*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2034247/marqueur-sexe-x-echance-2025>
- Duval, A. (15 janvier). *Marqueur de sexe X : le gouvernement empêche la SAAQ d'adapter les permis de conduire*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2041349/marqueur-de-sexe-x-permis-de-conduire-saaq-prete-gouvernement-legault-empêche-identite-de-genre>
- Énoncé de politique des trois conseils, éthique de la recherche avec des êtres humains*. (2018). Santé Canada = Health Canada.

- Garfinkel, H. (1967). Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an “Intersexed” Person. Dans *The Transgender Studies Reader* (p. 58-93). Routledge.
- Garfinkel, H., Barthélemy, M. et Quéré, L. (2020). *Recherches en ethnométhodologie* (2e éd). Presses universitaires de France.
- Goffman, E. (1996). *La présentation de soi*. Ed. de Minuit.
- Gouvernement du Canada, S. C. (2022, 27 avril). *L’Ontario, la province la plus peuplée du Canada, compte le plus grand nombre de personnes transgenres ou non binaires*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/mc-b001-fra.htm>
- Government of Canada, S. C. (2022, 27 avril). *Le Quotidien — Le Canada est le premier pays à produire des données sur les personnes transgenres et les personnes non binaires à l’aide du recensement* [Government of Canada]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-fra.htm>
- Heyes, C. J. (2007). *Self transformations: Foucault, ethics, and normalized bodies*. Oxford University Press.
- Landry, J.-M. (2010). Repenser la norme, réinventer l’agencéité: Entretien avec Saba Mahmood. *Anthropologie et Sociétés*, 34(1), 217-231. <https://doi.org/10.7202/044205ar>
- La Presse Canadienne. (2023, 31 août). *Appellation des profs non binaires : Bernard Drainville veut une réflexion*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2007281/professeure-non-binaire-bernard-drainville>
- Le Breton, D. (2015). *Mœurs, corps et identités*. Hermès, *La Revue*, 1(1), 172-176.
- Leclerc, C., Bourassa, B., Picard, F. et Courcy, F. (2011). Du groupe focalisé à la recherche collaborative : avantages, défis et stratégies. *Recherches qualitatives*, 29(3), 145. <https://doi.org/10.7202/1085877ar>
- Lo Iacono, V., Symonds, P. et Brown, D. H. K. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 103-117. <https://doi.org/10.5153/sro.3952>
- Maltais, S., Auclair, I. et Brière, S. (2021). Les entretiens de groupe. Dans I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (7<sup>e</sup> éd., p. 319-338). Presses de l’Université du Québec.
- Martineau, R. (2017, 17 juillet). *Un pur esprit*. Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2017/07/17/un-pur-esprit>
- Martineau, R. (2021, 23 novembre). *Tant qu’à dégenrer, dégenrons!* Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2021/11/23/tant-qua-degenrer-degenrons>

- Masson-Courchesne, A. (2018). *La reconnaissance sociale des personnes non binaires dans le genre au Québec* [Université du Québec à Montréal].
- Massoud, R. (2023, 22 septembre). *Identité de genre : après la rue, une offensive dans les écoles en vue*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2012019/identite-genre-ecoles-kamel-cheikh>
- Mauss, M. et Mauss, M. (2002). *Les techniques du corps*. J.-M. Tremblay. <https://doi.org/10.1522/cla.mam.tec>
- Méliani, V. (2013). Choisir l'analyse par théorisation ancrée : illustration des apports et des limites de la méthode. *Recherches qualitatives*, (15), 452.
- Medico, D., Pullen Sansfaçon, A., Galantino, G. J. & Zufferey, A. (2020). « *J'aimerais mourir.* » *Comprendre le désespoir chez les jeunes trans par le concept d'oppression développementale*. *Frontières*, 31(2). <https://doi.org/10.7202/1070338ar>
- Miller, A. (2004). *Sexual Rights, Conceptual Advance: Tensions in Debate*. Sexual, Reproductive and Human Rights Seminar, Pérou.
- Morrisette, J. (2011). Ouvrir la boîte noire de l'entretien de groupe. *Recherches qualitatives*, 29(3), 7. <https://doi.org/10.7202/1085871ar>
- Morrisette, J. & Demazière, D. (2019). *Un apport des entretiens collectifs : saisir les processus de vulnérabilisation en faisant émerger préjugés et tabous*. *Recherches qualitatives*, 38(2), 47–70. <https://doi.org/10.7202/1064930ar>
- Nizet, J. et Rigaux, N. (2014). *La sociologie de Erving Goffman* (Nouvelle éd). la Découverte.
- Ogien, A. (2012). II. Les conditions de la confiance. Dans *Sociologie de la déviance* (p. 237-250). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/sociologie-de-la-deviance--9782130593188-p-237.htm>
- Oukacha, M. (2018, 5 juillet). *Les genres qui réussissent et les genres qui ne sont rien*. Valeurs actuelles. <https://www.valeursactuelles.com/societe/les-genres-qui-reussissent-et-les-genres-qui-ne-sont-rien>
- Paillé, P. (1996). Qualitative par théorisation (analyse). Dans A. Mucchielli (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (p. 184-190). Armand Colin.
- Perreault., M. (2008). *Une vulnérabilisation qui rend vulnérable au VIH/SIDA*, In : Châtel V. et S. Roy, 2008, *Penser la vulnérabilité : visages de la fragilisation du social*, Québec, PUQ, pp. 149-163.

- Pignedoli, C. (2021). *Les contributions théoriques et les apports heuristiques des voix et des théories trans à la conceptualisation des pratiques drag king*. Thèse pour Doctorat en sociologie. Université du Québec à Montréal.
- Plesz, R. (2019). *Exister entre deux cases: l'expérience de l'identité de genre non-binaire* [Mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Montréal].
- Pullen Sansfaçon, A., Baril, A., Lee, E. O., Vigneau, M.-É., Manning, K. E. & Faddoul, M. (2020). « ON VOUS TOLÈRE, MAIS ON NE VOUS ACCEPTE PAS » : LUTTES POUR LA RECONNAISSANCE DES JEUNES TRANS DANS UN CONTEXTE CISNORMATIF. *Canadian Social Work Review / Revue canadienne de service social*, 37 (1), 43–61.
- Pullen Sansfaçon, A. & Bellot, C. (2016). *L'éthique de la reconnaissance comme posture d'intervention pour travailler avec les jeunes trans*. *Nouvelles pratiques sociales*, 28(2), 38–53.
- Quéré, L. (s. d.). *Garfinkel Harold (1917-2011)*. Encyclopædia Universalis. Récupéré le 22 avril 2022 de <https://www.universalis.fr/encyclopedie/harold-garfinkel/2-1-ethnomethodologie/>
- Quinan et al. (2022). *Trans and Non-binary Identities and a Politics Beyond Recognition: On the Possibility of the X*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1529-212620210000032007/full/html>
- Quiriny, B. (2018, 4 juillet). *Les non-binaires contre-attaquent*. Le Point. [https://www.lepoint.fr/invites-du-point/quiriny-les-non-binaires-contre-attaquent-04-07-2018-2232931\\_420.php](https://www.lepoint.fr/invites-du-point/quiriny-les-non-binaires-contre-attaquent-04-07-2018-2232931_420.php)
- Radio-Canada. (2023, 28 août). *Des toilettes mixtes à l'école secondaire D'Iberville en 2024-2025*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2006468/bloc-sanitaire-ecole-toilettes-mixtes>
- Raymond, G., Blais, M., Bergeron, F.-A. & Hébert, M. (2015). *Les expériences de victimisation, la santé mentale et le bien-être de jeunes trans au Québec*. *Santé mentale au Québec*, 40(3), 77–92. <https://doi.org/10.7202/1034912ar>
- Ross, C. (2018). *Inked Identity: How Tattoos Play a Role in the Development and Perception of Identity, Self, and the Body for Trans Men* [Mémoire de maîtrise en sociologie et anthropologie, Concordia University].
- Roy, S. (2008) *De l'exclusion à la vulnérabilité, continuité et rupture*, In : Châtel V. et S. Roy, 2008, *Penser la vulnérabilité : visages de la fragilisation du social*, Québec, PUQ, pp. 13-31.
- Savoie-Zajc, L. (2016). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier et I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (6<sup>e</sup> éd., p. 337-362). Presses de l'Université du Québec.

- Serano, J. (2007). Le privilege cissexuel. Dans *Whipping girl, a transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity* (p. 26). <https://infokiosques.net/spip.php?article884>
- Serano, J. (2013). What is gender artifactualism? [Billet de blogue]. Récupéré de <http://juliaserano.blogspot.com/2013/11/what-is-gender-artifactualism.html>
- Serano, J. (2013). *Excluded – Making feminist and queer movements more inclusive*, Seal press, 327 p.
- Si, P. (2021). *Fouolles suivi de une vivable* [Mémoire de maîtrise en études littéraires, Université du Québec à Montréal].
- Statistique Canada. (2018, 21 février). *L'évolution des populations de langue maternelle au Canada, 1901 à 2016* [Gouvernement du Canada]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2018001-fra.htm>
- Thomas, M.-Y. (2016). Introduction. Dans *Corps vulnérables, vies dévulnérabilisées* (p. 11-16). L'Harmattan.
- TVA Nouvelles. (2019, 14 février). *Écriture inclusive à l'UQAM : «faut sortir ça les mots masculins et féminins»*. TVA Nouvelles. <https://www.tvanouvelles.ca/2019/02/14/ecriture-inclusive-a-luqam--faut-sortir-ca-les-mots-masculins-et-feminins>
- Vachon, M. (2011). Le groupe de discussion comme espace de soutien : briser l'isolement chez des survivantes du génocide rwandais. *Recherches qualitatives*, 29(3), 133. <https://doi.org/10.7202/1085876ar>
- Valeurs actuelles. (2021, 9 juin). *Marvel révèle la « non-binarité » de l'un de ses superhéros phares*. Valeurs actuelles. <https://www.valeursactuelles.com/societe/marvel-revele-la-non-binarite-de-lun-de-ses-superheros-phare>
- Veale J, Saewyc E, Frohard-Dourlent H, Dobson S, Clark B et le groupe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans (2015). *Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans*. Vancouver, C.-B.: Stigma and Resilience Among Vulnerable Youth Centre, École de sciences infirmières, Université de la Colombie-Britannique.
- Vincent, B. (2019). *Breaking down barriers and binaries in trans healthcare: The validation of non-binary people*. INTERNATIONAL JOURNAL OF TRANSGENDERISM. VOL. 20, NOS. 2–3, 132–137.
- Weeks, J. (2019). Chapitre 6. La mondialisation de l'histoire des sexualités. Dans *Ecrire l'histoire des sexualités* (p. 153-180). Presses universitaires de Lyon.

Wiki Trans, Ordalie et Discord Transgenres Community. (s. d.). *Lexique de la transidentité*. wikitrans. Récupéré le 23 avril 2023 de <https://wikitrans.co/lexique/>

West, C. et Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.

Xie, J. (2018). *Deconstructing and developing gender: the nonbinary search for identity*, 287091 Bytes. <https://doi.org/10.1184/R1/6684089.V1>

Zaganiaris, J. (dir.). (2016). *Corps vulnérables, vies dévulnérabilisées*. L'Harmattan.

**Ouvrage pour les différentes méthodes d'écriture :**

Lessard, A. et Zaccour, S. (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française: le masculin ne l'emporte plus!* M Éditeur ; Éditions Syllepse.