

# FICHE-CONSEIL :

# L'utilisation des pronoms



COLLÈGES &  
INSTITUTS  
CANADA

Défi  
50-30



Institut de recherche sur l'immigration et  
sur les pratiques interculturelles et inclusives

Collège de Maisonneuve

En partenariat avec  
Canada



**Cette fiche permettra d'énumérer et comprendre les différents éléments à considérer lors de l'usage des pronoms pour identifier une ou plusieurs personnes. Elle donnera également certains conseils afin d'adopter une communication davantage inclusive.**

**Depuis les dernières années, plusieurs remettent en question la domination masculine dans la langue française. Diverses pratiques sont mises de l'avant afin de rendre la communication écrite et orale plus inclusive pour l'ensemble des individus. En plus d'utiliser et promouvoir le féminin dans les différents types de communication, plusieurs initiatives visent même à inclure les personnes qui ne s'identifient pas dans le schéma de genre binaire conventionnel.**

**Afin de rendre votre milieu inclusif, il est important d'utiliser des formes de communication inclusives, notamment par l'usage adéquat des pronoms choisis par les membres de votre organisation.**



## Les pronoms

L'utilisation des pronoms appropriée lorsqu'on désigne une personne est cruciale car ils sont le reflet de l'identification choisie par un individu. Utiliser les pronoms déterminés et choisis par les personnes démontre une marque de respect et favorise l'inclusion.

Il importe donc de s'adresser à une personne en utilisant les pronoms avec lesquels elle s'identifie. Cela lui permet de se sentir valorisée et en mesure de s'exprimer dans un environnement sécuritaire. Utiliser les mauvais pronoms ou des termes inadéquats pour désigner une personne peut créer un sentiment de rejet, voire une situation de discrimination.

En plus des pronoms « il » et « elle », certaines personnes souhaitent qu'on les désigne par d'autres pronoms, aussi nommé « néo-pronoms ».

Les pronoms « iel », « ielle », « iels », « ielles », « illes », etc. sont utilisés par les personnes qui s'identifient comme non binaires, ou pas uniquement en tant qu'homme ou femme.

### L'utilisation des pronoms pour les personnes non binaires

Les personnes qui s'identifient comme non binaires ont une identité de genre qui se situe à l'extérieur du modèle binaire homme ou femme. Ces dernières peuvent toutefois se désigner avec des identités plus spécifiques comme « agenre », « bigenre », « personne queer » ou avec « genre fluide ». Le terme « non binaire » est souvent utilisé pour désigner l'ensemble de ces réalités.

D'autres personnes vont également choisir d'utiliser le pronom « iel » par exemple, et indiquer leur préférence pour le type d'accord (féminin ou masculin). L'accord des adjectifs et des qualificatifs pour désigner une personne n'est donc pas toujours associé au genre du pronom utilisé. Cette information peut être directement communiquée par la personne qui souhaite être identifiée de cette façon ou sinon être demandée afin d'éviter les erreurs.

Dans le cas des personnes s'identifiant à un « genre fluide », l'utilisation des pronoms peut être différente selon le contexte donné.

Afin d'utiliser les pronoms adéquatement lorsque vous vous adressez à une personne, plusieurs éléments peuvent être considérés afin d'établir une communication inclusive et respectueuse des autres.

## Communiquer avec respect

En adaptant et en changeant nos attitudes, nos manières de penser et nos comportements, il est possible de rendre nos interactions davantage positives afin que chaque personne se sente respectée et incluse, quel que soit son identité de genre.

Voici quelques conseils pour adopter une communication respectueuse des identités de genre :

- **Indiquez vos pronoms** : Intégrez vos pronoms dans vos communications courantes, que ce soit dans les signatures de courriels, dans les noms affichés lors de réunions en ligne par exemple ou au début d'une rencontre professionnelle. Cela contribue à démontrer que l'identité de genre n'est pas une évidence et encourage les autres à faire de même.
- **Demandez à la personne** : elle est la mieux placée pour indiquer le ou les pronoms qui lui conviennent. Respectez son choix et utilisez le ou les pronoms qu'elle vous indique.
- **Excusez-vous en cas d'erreur** : Si vous faites une erreur en utilisant le ou les pronoms d'une personne, excusez-vous simplement et rectifiez votre propos. Cela montre que vous êtes une personne attentive et que vous respectez l'identité de la personne à laquelle vous vous adressez.
- **Instaurez de nouvelles politiques organisationnelles** : Intégrez des politiques officielles sur l'utilisation des pronoms dans les communications au sein de votre organisation, par exemple: les politiques de ressources humaines, les guides de communication à l'interne et à l'externe, les offres d'emploi et le recrutement du personnel, etc.
- **Acceptez qu'une personne ne partage pas son ou ses pronoms** : Si une personne ne souhaite pas partager son ou ses pronoms, respectez sa décision. Les raisons peuvent être variées, il est important de ne pas insister.
- **Sensibilisez les autres et éduquez-vous** : Informez-vous sur les différentes facettes de l'identité de genre, y compris l'expression de genre, le sexe assigné à la naissance et l'orientation sexuelle. Se familiariser avec d'autres réalités en lien avec l'identité de genre est essentiel pour développer une communication respectueuse et inclusive. Sensibilisez et informez les autres sur le sujet et encouragez les personnes qui vous entourent à réfléchir sur leur propre façon d'utiliser les pronoms. Vous pouvez également offrir des formations sur l'utilisation des pronoms au sein de votre organisation afin de développer un milieu inclusif.
- **Utilisez un langage inclusif** : Plusieurs trucs et astuces permettent d'utiliser d'autres formulations lorsque nous nous adressons à des individus d'identités de genre diverses. Nombreux sont les termes qui peuvent inclure tout le monde sans discriminer ou exclure certaines personnes.



## Le langage inclusif

Il existe déjà plusieurs guides et références sur la communication inclusive (orale ou écrite). Voici quelques conseils qui vous permettront d'adopter une communication inclusive en utilisant les pronoms adéquats lorsque vous vous adressez à une personne ou un groupe :

**Utilisez un langage neutre en termes de genre :** Utilisez des termes génériques qui incluent toutes les identités de genre lorsque vous désignez un groupe. Par exemple, « le personnel » ou « les collègues », au lieu de termes spécifiquement masculins ou féminins.

**Utilisez des pronoms neutres :** Utilisez des pronoms neutres comme « iel », « iels » pour désigner une personne non binaire. Si possible, demandez aux personnes concernées quel(s) pronom(s) elles préfèrent utiliser. Évitez d'utiliser le pronom « iels » pour désigner toutes les personnes d'un groupe ou pour identifier une personne dont le genre est inconnu.

**Alternez l'ordre des genres :** Lorsque vous énumérez des groupes de personnes, alternez l'ordre des genres pour éviter de donner la priorité à un genre spécifique. Par exemple, utilisez « les femmes et les hommes » plutôt que « les hommes et les femmes », « elles et ils », plutôt que « ils et elles ».

**Évitez les stéréotypes de genre :** Évitez d'utiliser des termes ou des généralisations qui perpétuent des stéréotypes de genre ou qui impliquent que certains rôles ou caractéristiques sont exclusivement masculins ou féminins. Par exemple, « les droits de l'homme, homme à tout faire, femme de ménage » sont des expressions genrées. De même, certaines caractéristiques socialement construites et attribuées selon le genre, telles que les qualificatifs « douce, maternelle » pour parler des femmes ou « virils, robustes » pour parler des hommes, etc.

**Priorisez des formulations inclusives dans les titres et les salutations :** Dans les rencontres, les présentations, les courriels ou les documents, utilisez des formulations qui incluent toutes les identités de genres tant à l'oral qu'à l'écrit. Par exemple, « Chères et Chers Collègues » ou « Chère équipe de travail » au lieu de « Chers Collègues », etc. Omettez les titres de civilité comme « Mme » ou « M » et commencez directement votre communication par « Bonjour ». Aussi, évitez l'utilisation du pronom « ils » pour désigner l'ensemble du personnel dans vos communications.

**Soyez flexible :** L'écriture et la communication inclusives sont des processus en évolution, et il est important d'adopter une posture d'ouverture vis-à-vis des changements dans l'usage et l'utilisation du langage.

**Lorsqu'on utilise des procédés de communication inclusives ou non binaires, on doit s'assurer de la clarté de notre communication.**



## Ressources pour aller plus loin

[Guide de rédaction inclusive, Université Laval](#)

Désigner les personnes non binaires [Désigner les personnes non binaires | BDL \(gouv.qc.ca\)](#)

Ashley, Florence. « [Les personnes non binaires en français : une perspective concernée et militante](#) » (PDF), H-France Salon, vol. 11, no 14, 2019.

[Écriture inclusive: communications relatives aux personnes non binaires, Gouvernement du Canada](#)