

GUIDE sur le langage inclusif



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

TABLE DES MATIÈRES

L'importance du langage comme vecteur d'inclusion	2
Principes généraux et définitions essentielles	3
Éléments d'un langage inclusif	4
Le choix des mots	4
Les pronoms :	4
Les expressions et les métaphores :	5
La communication orale	5
La communication écrite	5
La rédaction épiciène et les formules englobantes	6
Les doublets complets	7
Les doublets abrégés	8
Les néologismes (ou l'innovation orthographique)	8
La communication visuelle	9
Le choix des caractères	9
Le choix des images	10
Ressources	10



L'importance du langage comme vecteur d'inclusion



En équité, diversité et inclusion (EDI), l'inclusion se veut une posture proactive et introspective. Elle demande donc que nous explorions nos propres biais et croyances ainsi que le poids de nos mots et manières de nous exprimer. Le langage est autant un reflet de nos croyances qu'il est un outil d'influence sur ces dites croyances, c'est-à-dire que le langage est à la fois cause et effet de nos biais et préjugés. Les mots que nous utilisons peuvent donc perpétuer des stéréotypes ou encore, être le résultat de nos préjugés. Ainsi le langage peut être porteur de discrimination et il nous appartient d'en faire plutôt un vecteur d'inclusion. Voici plusieurs éléments essentiels qui nous permettent de positionner le langage comme vecteur d'inclusion :

Le langage reflète les normes culturelles et sociétales : La façon dont une personne utilise le langage peut révéler beaucoup de choses sur sa culture et ses normes sociales, sur ses référents et ses croyances. En EDI, il est important de comprendre comment les normes sociétales et culturelles affectent la communication.

Le langage peut perpétuer les stéréotypes : Le langage peut être utilisé pour perpétuer des stéréotypes et des préjugés, ou pour les contester et les déconstruire. En EDI, il est important de prendre conscience de l'impact des mots que nous utilisons sur les autres même lorsqu'ils résonnent différemment pour nous.

Le langage peut aider à créer un environnement inclusif : En utilisant un langage inclusif, nous pouvons créer un environnement qui accueille toutes les personnes, indépendamment de leur appartenance ethnoculturelle, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leur mode de fonctionnement ou de leur spiritualité.

Le langage peut être un symptôme de problèmes plus profonds : Les mots que nous utilisons peuvent révéler beaucoup de choses sur nos pensées, nos émotions et nos préjugés inconscients. Par exemple, un langage discriminatoire peut être le symptôme d'un préjugé ou d'une attitude négative envers une personne ou un groupe. Les mots sont parfois des indicateurs de nos croyances inconscientes.

Le langage peut être un facteur d'influence et un résultat en même temps : Le langage peut être utilisé pour influencer les autres, mais il peut également être influencé par les autres. Par exemple, les changements sociaux et culturels peuvent avoir un impact sur le langage que nous utilisons. Le langage peut donc être à la fois un facteur d'influence et un résultat de ces changements. Le langage est un moyen de décrire notre réalité, mais aussi de l'influencer, de la modeler. Les mots permettent d'exister et de se sentir représentés.

Dans cet outil-synthèse, le langage inclusif vous est présenté de manière synthétique, sous trois grands axes : la communication orale, la communication écrite et la communication visuelle. Bien sûr, ces axes pourraient être largement approfondis. Nous avons choisi de vous indiquer les éléments essentiels à prendre en compte dans un processus de recrutement.

Principes généraux et définitions essentielles

Tout d'abord, il est important de comprendre que l'adoption de la communication inclusive ne nécessite pas un changement complet de sa façon de communiquer du jour au lendemain.

Il est possible de progressivement appliquer les principes de la communication inclusive en commençant par être attentif·ve à l'impact que sa façon de communiquer peut avoir.

Ensuite, on peut s'engager à intégrer graduellement les stratégies proposées dans ce guide dans les différents modes de communication pour relever le défi.

Pour débiter, voici quelques définitions importantes relatives au langage inclusif.

Accessibilité universelle. L'accessibilité universelle est un enjeu important pour favoriser l'inclusion sociale, l'égalité des chances et la participation active de toutes les personnes à la vie en société. L'accessibilité universelle vise à éliminer les obstacles physiques, sensoriels, cognitifs ou psychologiques qui peuvent empêcher certaines personnes de participer pleinement à la vie en société. Cela implique de prendre en compte les différents besoins et capacités des personnes, qu'il s'agisse de mobilité, de vision, d'audition, de communication, de compréhension ou d'autres facteurs.

Diversité. La diversité désigne la variété de profils humains qui peut exister au sein d'une société (appartenance ethnoculturelle, religion, âge, identité de genre, expression de genre, situation de handicap, profil cognitif, orientation sexuelle, etc.)

Équité. L'équité est un choix managérial qui assure que chaque personne ait accès aux mêmes opportunités. L'équité reconnaît que nous ne commençons pas tous·tes au même niveau à cause des privilèges et des barrières systémiques existant dans notre société.

Inclusion. L'inclusion est relative à la collectivité. Il s'agit de la création d'un environnement où tous les gens sont respectés [traités] de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités (UQAM).

Microagression. Une microagression est une forme de discrimination subtile ou indirecte, qui peut prendre la forme de remarques, de comportements ou d'attitudes qui blessent, offensent ou marginalisent des personnes ou des groupes de personnes en raison de leur appartenance à un groupe minoritaire ou stigmatisé. Les microagressions peuvent être intentionnelles ou non, mais elles sont souvent involontaires ou inconscientes.

Les microagressions peuvent prendre différentes formes, telles que des commentaires problématiques, des préjugés implicites, des stéréotypes, des regards insistants, des gestes, des blagues ou des remarques désobligeantes. Les microagressions sont souvent difficiles à détecter et à dénoncer, car elles sont subtiles et peuvent sembler insignifiantes, anodines ou banales. Pourtant, elles contribuent à maintenir des inégalités et des préjugés sociaux et peuvent avoir des conséquences importantes sur les personnes ciblées.

Préjugé. Un préjugé est une idée préconçue, positive ou négative, envers un groupe de personnes, basée sur des croyances ou des opinions non vérifiées. Les préjugés peuvent se manifester sous forme de stéréotypes, de discriminations, de comportements hostiles ou de traitements différenciés en fonction de l'appartenance à un groupe. Ils ont pour conséquences d'enfermer les individus dans des catégories, limitant ainsi leurs potentialités, indépendamment de leur volonté ou de leurs réelles capacités et compétences.

Stéréotype. Un stéréotype est une croyance ou une généralisation simpliste et souvent exagérée à propos d'un groupe de personnes, basée sur des caractéristiques supposées être communes à tous les membres de ce groupe. Les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs, mais ils sont souvent inexacts et peuvent être source de discrimination.

Éléments d'un langage inclusif

Peu importe le format de communication, certains éléments du langage sont transversaux et nécessitent qu'on s'y attarde.

Le choix des mots

Les mots que nous utilisons pour décrire les gens, les groupes et les événements peuvent révéler nos croyances et nos biais cognitifs. Par exemple, le choix de mots pour décrire des femmes ou des groupes historiquement marginalisés peut refléter des stéréotypes et des préjugés.

On peut réduire une personne à un seul aspect de son identité si l'on utilise des termes réducteurs. Par exemple, utiliser le terme « handicapé » comme un nom réduit la personne à son seul handicap. On favorise plutôt l'appellation « personne handicapée » ou « personne en situation de handicap » qui permet de rappeler que le handicap est très souvent situationnel et relié à l'environnement qui n'est pas adapté. Des termes comme « invalide » ou « infirme » pour parler d'une personne en situation de handicap perpétuent un stéréotype réducteur à la capacité physique ou motrice d'une personne, invisibilisant alors toutes ses capacités.

Plusieurs ressources existent pour nous aider à développer un langage plus inclusif des différentes réalités et diversités tels que :

[Lexique antiraciste](#)

[Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones](#)

[Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle](#)

Les pronoms :

Les pronoms sont utilisés pour se référer aux personnes dans une conversation ou dans un texte. Les pronoms sont importants car ils permettent de faire référence à une personne sans avoir à répéter son nom ou sa description à chaque fois.

Le pronom neutre (iel) est simplement une extension de ce concept, car il permet de se référer à une personne dont le genre n'est pas spécifié ou qui ne s'identifie pas comme homme ou femme. Auparavant, il était courant d'utiliser le pronom masculin pour désigner toute personne, y compris les femmes. Cependant, cette utilisation du pronom masculin peut contribuer à invisibiliser ou à exclure les femmes ou les personnes non-binaires.

L'ajout d'un pronom neutre permet donc de créer un langage plus inclusif en reconnaissant l'existence des personnes qui ne s'identifient pas comme homme ou femme, ainsi que les personnes dont le genre n'est pas spécifié. Cela ne remplace pas l'utilisation des pronoms masculins ou féminins, mais cela les complète pour inclure toutes les identités de genre.

Par ailleurs, l'identification des pronoms (dans sa signature courriel par exemple) n'est pas seulement bénéfique pour les personnes non-binaires ou de la diversité de genre. Face à un nom utilisé autant au masculin qu'au féminin (Dominique ou Claude par exemple), cela nous permet de savoir comment communiquer avec cette personne. Ou encore, face à un prénom d'une origine culturelle que nous ne connaissons pas et dont nous n'avons pas nécessairement connaissance du genre associé.

Lors d'une réunion avec de nouveaux partenaires ou collègues ou d'une entrevue de recrutement, il est possible de se présenter en indiquant clairement les pronoms utilisés : « Bonjour, je m'appelle Marie, et j'utilise le pronom elle » ; « Bonjour, je m'appelle Sébastien et j'utilise les pronoms il ou iel », etc.

Les expressions et les métaphores :

Les expressions et les métaphores que nous utilisons peuvent également refléter nos croyances sociétales et nos biais inconscients. Par exemple, les expressions comme « c'est elle qui porte les pantalons (ou il porte la jupe) » véhiculent une croyance de hiérarchie dans une relation en plus d'associer le genre masculin au fait de pouvoir prendre des décisions (ou encore les artefacts associés au féminin comme une forme de soumission). Une expression telle que de dire d'une femme qu'elle est « one of the boys » parce qu'elle est plus affirmée perpétue l'idée qu'il s'agit de caractéristiques propres au genre masculin plutôt que de favoriser l'association des idées « féminin » et « assertivité ».

La communication orale

Que ce soit dans les interactions quotidiennes ou parce que l'on communique verbalement un message officiel, il est essentiel d'adopter les principes de la communication inclusive. Pour ce faire, voici quelques principes à suivre :

Nous sommes tous et toutes biaisé·es. Il faut donc rester en mode vigilance et introspection pour observer nos propres biais et leur influence sur nos communications.

Nous sommes des êtres uniques et complexes. Il faut considérer chaque personne sous cette lentille plutôt que de la réduire à un trait de son identité. Pour ce faire, nous devons adopter un langage qui évite de perpétuer des préjugés stigmatisants ou réducteurs de l'identité. Évitions de dire qu'une personne « souffre » d'autisme et parlons plutôt d'une personne autiste ou qui s'inscrit dans le spectre de l'autisme.

Certaines expressions nous sont usuelles, familières et, de fait, nous semblent anodines. Nous n'y prêtons plus attention. Lorsqu'une personne nous nomme l'impact d'une expression, il faut rester ouvert·e à des perceptions différentes, accueillir et reconnaître la validité de vécus différents pour développer un langage plus inclusif et exempt d'impacts discriminatoires. Il est de la responsabilité de chaque personne de s'éduquer et de se renseigner pour connaître les expressions à éviter.

Nous présumons généralement que chaque personne comprend et fonctionne de manière similaire à nous. Nous avons l'impression que les codes sociaux sont les mêmes pour tout le monde. Il est essentiel de valider nos perceptions et de s'assurer de la bonne compréhension de l'autre personne.

En bref, en mobilisant les principes de l'inclusion dans nos interactions orales, nous nous assurons d'utiliser un vocabulaire qui prend en compte les diversités, sans clichés ni stéréotypes. La posture d'humilité est également essentielle dans le cadre de la communication orale. Elle nous permet d'accepter, de reconnaître puis de corriger nos erreurs auprès des personnes concernées.

La communication écrite

La langue française est en constante évolution, et cela inclut la rédaction inclusive. Cette dernière est une pratique collaborative et dynamique, qui résulte de la prise de conscience des inégalités de représentation dans le langage. De ce fait, l'écriture inclusive continue d'évoluer, avec l'élaboration de nouvelles techniques et l'adoption de formulations qui éventuellement deviennent normales grâce à l'habitude et la pratique.

Quatre grandes stratégies vous sont proposées :

- La rédaction épïcène et les formules englobantes
- Les doublets complets
- Les doublets abrégés
- Les néologismes (ou l'innovation orthographique)

Dans tous les cas, l'utilisation du masculin générique, utilisé afin d'alléger le texte, n'est pas compatible avec les principes de rédaction inclusive. Par ailleurs, des études ont démontré qu'il est faux de croire que notre cerveau comprend que le masculin englobe le féminin sans dissonance cognitive.¹

Il est préférable de convenir d'une combinaison de stratégies et d'appliquer celles-ci de manière uniforme à travers nos communications. La sélection des stratégies doit se faire en adéquation avec nos besoins, l'auditoire ciblé, notre culture, etc.

La rédaction épïcène et les formules englobantes

La rédaction épïcène utilise des termes qui ont la même forme pour le masculin et le féminin. Ainsi, la rédaction désigne aussi bien les femmes que les hommes ou les personnes non-binaires. Cela aide à inclure tout le monde sans devoir préciser la composition exacte d'un groupe et permet de supposer la mixité du groupe. De plus, cela peut rendre le texte plus court qu'en utilisant la stratégie des doublets complets par exemple. Cependant, cela peut rendre le discours plus impersonnel, trop général ou ambigu s'il est utilisé trop souvent.

Parmi les termes épïcènes, on peut retrouver les mots suivants :

- Gestionnaire
- Partenaire
- Collègue
- Fonctionnaire
- Réceptionniste
- Responsable
- Membres
- Etc.

Ces termes se voient genrés lorsque l'on place le déterminant « le » ou « la » devant. Lorsque possible, on peut le rédiger au pluriel (ex: les gestionnaires) pour éviter de poser un genre ou encore utiliser la formule avec le mot « personne » devant (ex: la personne responsable ou la personne gestionnaire).

Les adjectifs aussi peuvent être épïcènes :

- Multiple
- Capable
- Spécialiste
- Etc.

1. Brauer, M. (2008). Un ministre peut-il tomber enceinte? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales. *L'année psychologique*, 108(2), 243-272.

Gabriel, U., Gygax, P., Sarrasin, O., Garnham, A., & Oakhill, J. (2008). Au pairs are rarely male: Norms on the gender perception of role names across English, French, and German. *Behavior research methods*, 40(1), 206-212.

Gygax, P., Gabriel, U., Sarrasin, O., Oakhill, J., & Garnham, A. (2008). Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and cognitive processes*, 23(3), 464-485.

L'Office québécois de la langue française propose une [banque de termes épicènes](#) pour remplacer des termes genrés.

Les formules englobantes (aussi appelées « noms collectifs ») sont des mots qui, au singulier, représentent un ensemble de personnes et évitent de devoir poser un genre.

Parmi les exemples de formulations englobantes, on peut retrouver :

- Corps professoral
- Direction
- Auditoire ou public
- Population
- Personnel ou main d'oeuvre
- Communauté
- Équipe
- Service
- Département
- Etc.



Les doublets complets

Il est courant en écriture inclusive d'utiliser un doublet, qui est une paire de mots reliés par «et» ou «ou», pour montrer que le groupe inclut à la fois des hommes et des femmes. Cette convention peut s'appliquer aux noms et aux pronoms, qu'ils soient au singulier ou au pluriel. Cette méthode a l'avantage d'augmenter la visibilité des femmes. En contrepartie, cette stratégie ne permet pas d'inclure les personnes non-binaires.

Par exemple :

- Un directeur ou une directrice
- Une avocate ou un avocat
- Les étudiantes et les étudiants

Cela demande d'utiliser la féminisation des titres. Plusieurs titres d'emploi ont leur version féminine qui existe, bien qu'on les connaisse parfois encore peu :

- Chercheuse
- Professeure
- Auteure ou autrice
- Cheffe
- Etc.

À noter que pour l'utilisation des doublets, il n'est pas nécessaire de répéter le déterminant sur le doublet qui désigne une même entité ou un même groupe (ex : les avocats et avocates). Il est à répéter lorsqu'il est utilisé pour désigner une personne différente ou non-déterminée (ex : la technicienne ou le technicien).

L'alternance entre le masculin et le féminin est encouragée. Lorsque l'on doit accorder un adjectif ou un participe passé, il est recommandé de placer l'ordre selon la règle de l'accord de proximité, c'est-à-dire que le terme masculin sera le plus près possible de l'adjectif.

Exemples :

- Les ingénieures et ingénieurs sont invités au colloque.
- Des grands joueurs et joueuses ont intégré l'équipe

Les doublets abrégés

Dans certaines circonstances, il peut être favorable d'utiliser la forme contractée ou abrégée du doublet (aussi appelée « forme tronquée »), c'est-à-dire que l'on ajoute un signe typographique à la fin de la forme masculin du mot pour y ajouter la terminaison féminine.

Voici les conditions favorables à l'utilisation du doublet abrégé :

- Espace et/ou nombre de caractères limités
- Lorsque la variante féminine diffère peu de la forme masculine
 - Exemple : mathématicien·ne, enseignant·e, développeur·se, tous·tes
 - Idéalement, lorsque la variante diffère, on évite pour faciliter la lisibilité (exemple : directeur·rice n'est pas idéal)
- Lorsque l'on ne connaît pas le genre d'une personne à propos de laquelle on parle ou encore avec qui l'on communique
 - Exemple : « Bienvenu·e » dans un courriel à une nouvelle recrue dans l'équipe

Le signe typographique privilégié est le point médian (·) plutôt que :

- Les parenthèses qui mettent à l'écart et alourdissent la lisibilité : « les grands(es) auteurs(rices) sont parti(e)s dîner »
- Le point qui est déjà utilisé pour indiquer la fin d'une phrase : « les patient.es. »
- La barre oblique qui divise et alourdit la lisibilité : « les excellent/es joueurs/euses »
- Le tiret qui rend complexe la lisibilité d'un nom composé que l'on souhaiterait accordé en doublet abrégé : « les praticien-nes-chercheur-ses »

Le point médian est utilisé spécifiquement en rédaction inclusive, se veut neutre et ne nuit pas à la lisibilité en plus d'être plus polyvalent. Cependant, il est à considérer qu'il n'est pas encore supporté par les logiciels de soutien à la lecture et peut être difficile d'accès sur certains claviers.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus clair, le point « régulier » est alors l'alternative la plus courante. Afin de faciliter l'utilisation des logiciels de soutien à la lecture, il est aidant de privilégier son utilisation pour les mots qui se prononcent de la même manière (exemple: ami.e, employé.e).

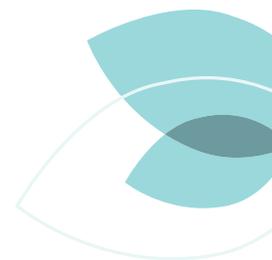
Les néologismes (ou l'innovation orthographique)

De plus en plus de nouveaux mots (néologismes) naissent de la contraction des variantes féminines et masculines. Ces termes sont surtout utilisés par les communautés des diversités sexuelles et de genre, mais sont de plus en plus présents dans les espaces publics.

Les utiliser démontre un engagement plus proactif et permet de rejoindre certains auditoires plus jeunes ou plus sensibilisés par exemple.

Ces termes se veulent donc inclusifs des diversités sexuelles et de genre sous toutes leurs formes. Voici quelques exemples :

- Toustes pour tous et toutes
- Ceuze ou ceux pour ceux et celles



- Collaborateurice pour collaborateur et collaboratrice
- Illes ou iels pour ils et elles
- Heureuxse pour heureux et heureuse
- Nouvelleu pour nouvelle et nouveau
- Etc.

Pour vous familiariser avec les néologismes inclusifs, Divergenres propose un [Guide de grammaire neutre et inclusive](#).

Tableau récapitulatif des stratégies de rédaction inclusive

Stratégie	Avantages	Inconvénients
La rédaction épiciène et les formules englobantes	Inclusif de la diversité des genres. Plus facile à lire.	Peut paraître impersonnel ou ambigu si utilisé sans modération.
Les doublets complets	Augmente la visibilité des femmes dans le texte ou le discours.	N'est pas inclusif des personnes non-binaires. Peut alourdir le texte si utilisé sans modération ni combinaison de stratégies.
Les doublets abrégés	Pour les rédactions limitées en espace ou en caractères.	Peut complexifier la lisibilité et la compatibilité avec les logiciels de soutien à la lecture.
Les néologismes (ou l'innovation orthographique)	Démontrer une posture plus engagée et inclusive.	Termes parfois nouveaux et peu connus du grand public.

La communication visuelle

Sur le plan visuel, plusieurs éléments sont à considérer tels que la charte graphique, le design, les supports utilisés. Dans le cadre de ce guide, nous nous intéressons spécifiquement au choix

- des caractères
- des images

utilisés dans vos communications écrites (électroniques ou papier).

Le choix des caractères

Privilégier une police de caractères simple et sans empattement (sans serif) telle que Arial, Calibri ou Verdana.

Opter pour des caractères d'au moins 12 points pour le texte et rédiger les titres en quelques points de plus.

Utiliser un haut niveau de contraste entre la couleur des caractères et la couleur de fond.

Utiliser les fonctions telles que le gras ou l'italique pour mettre des termes en évidence. Il ne faut pas en abuser.

Le choix des images

Offrir une diversité de représentations de la communauté. Représenter différentes personnes aux caractéristiques identitaires variées dans des rôles et fonctions de valeur égale.

Faire attention aux clichés et aux stéréotypes.

Éviter l'instrumentalisation des groupes de la diversité.

Assurer une cohérence entre les images choisies et le texte. Rédiger un texte alternatif pour permettre à un logiciel de soutien de « lire l'image ».

Utiliser des banques d'images inclusives telles que [The Gender Spectrum Collection](#) ou [TONL](#).

Ressources

[Accès Cible - Un guide pratique sur l'accessibilité en graphisme](#)

[Fiches pour la conception inclusive](#)

[Guide de grammaire neutre et inclusive.](#)

[Guide de communication inclusive](#)

[Inclusivement vôtres! Guide de rédaction inclusive](#)

