

Guide vers un français plus inclusif par rapport au genre

Collège universitaire Glendon
Version 1 – Juin 2022



Table des matières

1. Introduction.....	1
2. Définitions et concepts clés	2
3. Principes et stratégies de communication directe	4
4. Principes et stratégies de rédaction	5
5. Sources et ressources	9
6. Remerciements	11

1. Introduction

Bienvenue au tout premier *Guide vers un français plus inclusif par rapport au genre* du Collège universitaire Glendon! Nous avons le grand plaisir d'accueillir un lectorat varié. Que la question de l'inclusivité de la langue vous touche personnellement, que vous soyez à la recherche de solutions de communication pratiques pour refléter votre engagement envers l'inclusivité des personnes, ou que vous souhaitiez en savoir plus sur les concepts du français « inclusif », ce guide est pour vous.

Nous souhaitons que toute la communauté de Glendon se sente reconnue et prise en compte, pour que nous puissions ensemble renforcer notre sentiment d'appartenance et atteindre notre plein potentiel. Nous croyons que chaque personne qui passe les portes de notre campus a son rôle à jouer et nous tenons à utiliser un langage qui reflète la diversité du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel. Après tout, ce sont ces groupes qui participent et contribuent à faire de Glendon un terrain fertile et unique d'apprentissage. En outre, comme cela fait déjà 10 ans que l'expression du genre et l'identité de genre sont des motifs protégés contre la discrimination en vertu du Code des droits de la personne en Ontario, il est impératif de poser des gestes concrets pour reconnaître l'égalité des droits des personnes qu'elles soient trans, non binaires, intersexes ou autre.

Nous avons du pain sur la planche. Les règles du français que nous avons apprises à l'école nous disent que le masculin l'emporte, et les accords binaires masculins/féminins sont au cœur de presque toutes les phrases! De nos jours, nous savons que ces règles ont été mises en place à une époque où des valeurs désuètes (de primauté de l'homme sur la femme, sans reconnaissance de la pluralité des genres) étaient à l'avant-plan. Nous savons aussi que le français est en constante évolution. Comment s'assurer de communiquer avec respect et considération? Nous vous proposons d'entreprendre cette aventure avec nous. Certes, nous allons sans doute commettre des erreurs. L'idée n'est pas de viser la perfection, mais de faire nos premiers pas ensemble, de rester à l'écoute et de nous ouvrir à la nouveauté. Quoi de plus naturel et approprié pour notre communauté universitaire?

Nous croyons fermement que l'un des meilleurs moyens d'assurer que les francophones continuent de vouloir vivre et de s'exprimer en français est de faire appel à notre créativité pour mettre la langue au service des personnes, dans toute leur diversité, plutôt que d'essayer d'enfermer l'expérience humaine dans le carcan d'une langue rigide. Adaptions-nous ensemble.

Restez à l'affût : ceci n'est que le début! D'autres ressources sur le français inclusif seront publiées dans un avenir proche. Vos stratégies et vos commentaires sont les bienvenus.

Bonne lecture,

Miriam Greenblatt, Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion (CHREI)
Isabelle Montagnier et Johanne Roberge, Services de traduction de l'Université York

2. Définitions et concepts clés

Les Droits de la personne s'appliquent à tout le monde, et garantissent un accès à la liberté, à la justice, à la protection contre la discrimination et le harcèlement, ainsi qu'un traitement et un accès égaux à un climat qui affirme la dignité et la valeur des individus et des groupes. En Ontario, le Code des droits de la personne empêche la discrimination sur la base de plusieurs motifs qui incluent **l'identité de genre** et **l'expression de genre**.

Conseil : Chaque membre de la communauté de York est protégé par les [Human Rights Policies and Procedures](#) de York. Vous pouvez contacter le [Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion](#) si vous avez des questions.

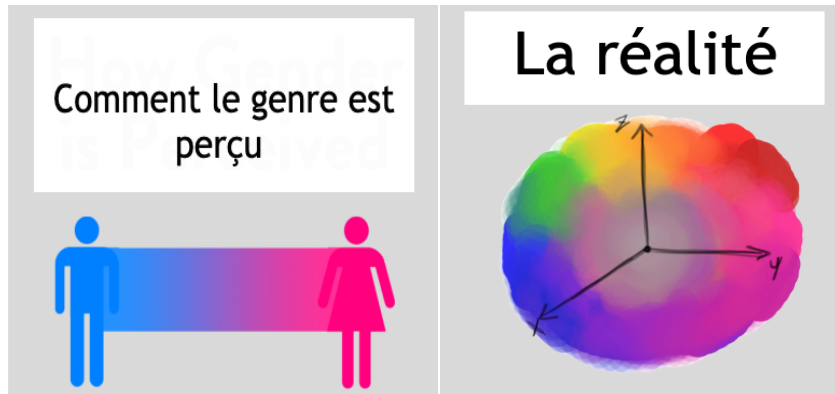
Épicène : par définition, les mots épiciens ont la même forme au masculin et au féminin; ils permettent aussi d'inclure les personnes non binaires.

Expression de genre : c'est la manifestation physique/externe de l'identité de genre d'une personne. Ceci peut se faire par plusieurs moyens, comme l'apparence, et peut se présenter à travers l'habillement, la coupe de cheveux, la voix, etc. Le nom et les pronoms d'une personne sont des façons communes d'exprimer le genre. Les gens peuvent varier leurs expressions de genre à différents moments et de différentes façons.

Conseil : Pour davantage d'information sur les genres, veuillez consulter ce [Petit lexique des genres, identités et sexualités](#), ou bien [Le lexique sur la diversité sexuelle et du genre](#) du Bureau de la traduction.

Identité de genre : c'est l'expérience interne et individuelle d'une personne par rapport à son genre. Tout le monde a une identité de genre. C'est le sentiment intérieur d'être un homme, une femme, aucun des deux, les deux, ou un autre ou d'autres genres. L'identité de genre n'est pas la même chose que le sexe assigné à la naissance ni l'orientation sexuelle. L'identité de genre d'une personne peut changer avec le temps. Le genre d'une personne peut être différent du sexe qui lui est assigné à la naissance et de ce qui est indiqué sur ses documents légaux. Voici quelques exemples d'identité de genre : femme, homme, cisgenre, transgenre, non binaire, de genre queer, de genre fluide, et autres (adapté de [Building Safer Spaces Toolkit](#) et [Statistique Canada](#)).

- **Transgenre** : Une personne dont l'identité de genre diffère du sexe qui lui est assigné à la naissance peut s'identifier comme transgenre, par exemple. Ce terme peut aussi être utilisé comme terme englobant plusieurs identités et expériences.
- **Cisgenre** : Une personne dont l'identité de genre s'aligne avec le sexe qui lui est assigné à la naissance.
- **Non-binaire** : Une personne non binaire peut avoir une identité de genre entre ou au-delà de « homme » et « femme », ou un genre fluide et qui peut varier. Le genre non binaire est compris comme étant plus large, moins défini, et potentiellement plus fluide (benjamin lee hicks, *The Unicorn Glossary*, 2018).



Source : Julius, <https://manifestequity.ca/>

Intersectionnalité : Il est important de noter que l'identité individuelle est complexe et que tous les aspects des identités ont un impact sur ce que vivent les gens. Les différentes catégorisations sociales comme la race, le statut socio-économique, les capacités, l'orientation sexuelle, etc. sont liées les unes aux autres et peuvent créer des systèmes interreliés de discrimination et de désavantage. Le terme provient de la Dre Kimberlé Crenshaw; il décrit « les diverses façons dont la race et le genre se recoupent pour créer des violences structurelles et politiques contre les femmes racialisées » (traduction libre, Crenshaw, Kimberlé. *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299.).

Conseil : Pour mieux comprendre comment les liens entre la race, l'identité de genre, la langue, et l'orientation sexuelle peuvent se manifester, vous pouvez consulter ce [Guide des conseils pratiques et techniques d'intervention pour le bien-être en santé mentale des personnes noires LGBTQI+ francophones d'origines africaines et caribéennes à Toronto](#), produit par Francoqueer.

Néologisme : un mot nouvellement créé ou récemment apparu dans la langue.

3. Principes et stratégies de communication directe

a) Principe clé : Chaque personne est spécialiste de son identité

Les personnes transgenres, non binaires, ou en questionnement par rapport au genre sont toutes différentes et vont vivre leur identité et/ou leur transition de façon individuelle. La seule personne qui peut dire comment elle s'identifie et comment elle aimerait qu'on s'adresse à elle, c'est **l'individu en question**. Donc, il ne faut jamais supposer connaître les besoins ou identités des autres, et il faut toujours se souvenir de la règle d'or : **la personne en question est spécialiste de son identité. Nous devons toujours nous y référer pour savoir comment aller de l'avant**. Cependant, n'oubliez pas que ce n'est pas la responsabilité de ces individus de vous éduquer sur tout ce qui se rapporte aux identités et réalités de la communauté 2ELGBTQIA+. Il existe de nombreuses ressources à York et ailleurs sur ces sujets. Nous vous encourageons à les explorer.

b) Partage de pronoms et d'accords

Comprendre les pronoms : Les pronoms courants en français sont il/ils, elle/elles, mais il existe aussi des pronoms non binaires comme iel/ielle, iels/ielles ou illes, ainsi que al et ol. En anglais, les pronoms courants sont they/them, she/her, he/him. Il existe aussi d'autres pronoms non binaires; de plus, certaines personnes utilisent plusieurs pronoms à la fois comme they/he ou elle/ielle.

Partager les pronoms et accords : Nous encourageons tout le monde à partager ses pronoms de façon **proactive**, que ce soit au début d'une rencontre ou d'un cours, dans sa [signature électronique](#), ou bien sur son profile [Zoom](#) et/ou [eClass](#). En français, on encourage aussi **l'identification des accords utilisés**. En effet, les pronoms ne sont parfois pas suffisants pour indiquer comment accorder les verbes, adjectifs, etc. (p. ex. : elle, accords féminins; il/ielle, accords masculins et non genrés; iel/accords masculins; il/elle/iel, tous les accords).

Conseils : Les membres du corps étudiant qui ont besoin d'aide pour choisir et mettre à jour leur nom préféré peuvent présenter [une demande de changement](#) par l'intermédiaire du Bureau du registraire de l'Université. Une fois mis à jour, ces noms commenceront à s'afficher dans de nombreux systèmes de l'Université, notamment les logements, les bibliothèques, les listes de classes, le portail des étudiants, et bien plus encore.

Pour en savoir plus sur les pronoms, consultez [cette brochure](#) (en anglais) publiée par le comité York SexGen (sous-comité du comité consultatif de la présidente sur les droits de la personne) ou visitez le site [mypronouns.org](#). Pour davantage d'information sur quoi faire si on commet une erreur, ou comment demander à quelqu'un ce que sont ses noms et pronoms, veuillez consulter la page 31 du guide [Créer des milieux authentiques : une boîte à outils sur l'identité et l'expression du genre](#) diffusée par le 519.

4. Principes et stratégies de rédaction

a) Principes de rédaction

Il existe plusieurs formes de rédaction qui privilégient diverses stratégies (par exemple, la rédaction épïcène, qui vise à assurer un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans les textes, ou la rédaction non binaire, dont les stratégies sont plus engagées politiquement et qui incorpore des néologismes qui ne sont pas encore répandus dans la société en général). Ce guide combine plusieurs types de stratégies dans le but de donner des outils pratiques qui peuvent être utilisés quotidiennement par tous les membres de la communauté de Glendon. Les principes de base sont :

- éviter toute discrimination et exclusion;
- s'assurer que le texte est clair;
- autant que possible, ne pas alourdir ni allonger le texte.

Conseil : utilisez le filtre d'inclusivité d'Antidote pour vérifier le niveau d'inclusivité de votre texte. Dans le volet Correcteur, il se trouve sous Style.

b) 11 stratégies de rédaction et formulation

Les 11 stratégies suivantes sont inspirées de l'atelier de Caroline Tremblay (Magistrad) intitulé *La traduction épïcène : allier inclusivité, légèreté et inclusion*.

1. **Impliciter/sous-entendre**

Parfois le contexte suffit pour savoir de qui on parle.

Par exemple, dans un message destiné à la communauté étudiante, pas besoin de répéter constamment *étudiants et étudiantes*.

2. **Écrire au « vous »**

Exemple : en rédigeant une offre d'emploi à la 2^e personne du pluriel (*vous*), cela vous permet de simplifier le texte en évitant les termes *candidats et candidates*.

3. **Passer du singulier au pluriel**

Par exemple : *parler des jeunes adultes (au lieu d'un jeune adulte)*.

4. **Privilégier les formes épïcènes et neutres**

Vous pouvez trouver une liste de termes épïcènes ou neutres [ici](#).

- Utiliser des noms collectifs
Par exemple : *corps professoral, corps enseignant, population étudiante, communauté de recherche*
On peut parler aussi de : cohorte, génération, promotion, génération
Au lieu de parler d'employés, on peut parler de personnel et de main-d'œuvre
Autres suggestions : collectivité, autorités, public, audience, clientèle, administration, décisionnaires, l'ensemble, etc.
- Privilégier les adjectifs épiciènes
Par exemple : *solo (au lieu de seul), d'expérience (au lieu d'expérimenté), aux prises avec, au service de, efficace, capable, habile, etc.*
- Utiliser les noms de fonction au lieu des titres
Par exemple : *présidence (au lieu de président/présidente), direction (au lieu de directeur/directrice), rectorat (au lieu de recteur/rectrice), décanat au lieu de doyen/doyenne*
- Utiliser des noms génériques et épiciènes
Par exemple : *personnes, gens, responsables, spécialistes, cadres, gestionnaires, stagiaires, collègues, camarades, partenaires, porte-parole, etc.*
- Utiliser des pronoms et déterminants épiciènes
Par exemple : *quiconque, on, personne, nul, plusieurs, beaucoup, bon nombre, tout le monde, chaque*

5. Alterner les genres

Par exemple : *parler des étudiantes dans une phrase et des étudiants dans la suivante.*

6. Utiliser des pronoms épiciènes ou indéfinis

Par exemple : *vous, on, quiconque, plusieurs, chaque, etc.*

7. Dépersonnaliser

Utiliser des phrases commençant par le pronom sujet « *il* » impersonnel.

Par exemple : *Il est important de.... Il est possible de...*

8. Transposer des adjectifs en noms

Par exemple : *parler de fierté (au lieu de fier/fière), de talent (au lieu de talentueux/talentueuse).*

9. Utiliser les doublets et l'accord de proximité

Parfois, il faut avoir recours à des doublets (la forme masculine et féminine d'un mot). En général, les textes offrent suffisamment d'espace pour qu'on y utilise les doublets complets

(par exemple : *un entraîneur ou une entraîneuse*). L'emploi de ces derniers est donc recommandé en deuxième recours, lorsqu'une formulation plus inclusive (de tous les genres) n'est pas possible.

À noter : Plusieurs organismes engagés et associations communautaires ou de droits des personnes transgenres ou non binaires utilisent le point médian (p. ex. : *entraîneur·e*). Comme discuté plus haut, le plus important est de respecter les préférences de l'individu. Par contre, pour des textes généraux ou qui ne s'adressent pas à un individu qui a indiqué cette préférence, le point médian n'est pas recommandé à Glendon, car il n'est pas lisible par les lecteurs d'écrans, et entraîne donc des difficultés par rapport aux mesures d'adaptation. S'il n'est pas possible d'utiliser les doublets complets, il est donc conseillé d'utiliser les parenthèses ou les crochets (p. ex. : *un(e) entraîneur(-euse)*).

Remarque au sujet des doublets à l'oral : Au moment de lire des textes à voix haute, notamment dans des circonstances officielles, il faut s'assurer de ne pas prononcer les doublets phonétiquement identiques (par exemple, le doublet formé de deux noms identiques à l'oral, par l'ajout du *e* féminin notamment, n'entraîne pas de modification phonique – ex. *professeur(e)*). Il est recommandé d'éviter de prononcer la finale de la forme féminine, même si elle est présente à l'écrit, et choisir une seule des deux formes dans le but d'éviter la redondance.

10. Passer de la voix passive à la voix active ou utiliser l'impératif

Vous pouvez remplacer la voix passive par la voix active pour ne pas avoir à employer le masculin ou le féminin.

Par exemple : *Nous vous prions de passer par la porte arrière* (plutôt que : *vous êtes priés et priées de passer par la porte arrière*)

11. Avoir recours à des néologismes

Un néologisme est un mot nouveau, par la forme ou par le sens. En langue inclusive, les néologismes visent parfois à créer des pronoms épiciens en combinant les formes féminines et masculines. Ces néologismes permettent de désigner respectueusement des personnes non binaires ou autres qui s'identifient à des pronoms neutres. Cette graphie permet d'éviter d'employer les graphies tronquées et est plus concise que celle qui emploie les doublets. En voici quelques exemples :

Il et elle	el, iel, ielle, ille
Ils et elles	Els, iels, ielles, illes
Celui et celle	cellui
Ceux et celles	ceuzes/ceuses

Cette pratique n'est pas encore entièrement passée dans l'usage, et certains néologismes peuvent être difficiles à comprendre pour les personnes qui ne les connaissent pas. Par contre, de nouveaux mots entrent chaque jour dans le dictionnaire comme *iel* et *ielle*.

De plus, **nous pouvons jouer un rôle dans la création d'un français plus inclusif pour tout le monde en modélisant l'utilisation de ces néologismes.** Dans tous les cas, le plus important demeure de respecter les souhaits de la personne (voir la section sur les pronoms pour plus d'informations).

Conseil : Pour en apprendre plus sur les nouvelles formes de grammaire émergentes et les néologismes, veuillez consulter le document [Non-binary and Inclusive French](#), du [Gender-just language education project](#), ce [Guide de grammaire neutre et inclusive](#), [Le petit dico de français neutre et inclusif](#), et ce guide sur la [Grammaire neutre](#).

c) Recommandations pour la correspondance

L'écriture inclusive, qui consiste à éviter autant que possible les mots qui marquent le genre, est de plus en plus courante dans la correspondance. Il peut être utile, et même essentiel, d'y avoir recours quand on s'adresse :

- à une ou des personnes dont on ignore le genre;
- à une ou des personnes qui utilisent des pronoms non binaires;
- à un groupe de personnes diversifié (pour que chaque membre se sente inclus).

Dans tous ces cas, il est recommandé d'éliminer autant que possible les marques du genre dans la correspondance.

Voici quelques conseils et exemples tirés du site de l'OQLF :

	On écrira :	On évitera :
Dans la vedette (nom et adresse figurant en première page de la lettre) et sur l'enveloppe, on écrit le prénom et le nom du destinataire sans ajouter de titre de civilité (Monsieur, Madame, etc.) ni de titre de fonction.	Claude Trépanier Société arboricole 1, chemin des Érables Gatineau (Québec) J8V 1C1	Madame Claude Trépanier Présidente Société arboricole 1, chemin des Érables Gatineau (Québec) J8V 1C1
	CLAUDE TRÉPANIÉ 1 CHEMIN DES ÉRABLES GATINEAU QC J8V 1C1	MADAME CLAUDE TRÉPANIÉ 1 CHEMIN DES ÉRABLES GATINEAU QC J8V 1C1
Les formules d'appel traditionnelles sont « Monsieur », « Madame » et « Madame, Monsieur ». Pour inclure tous les genres, dans les lettres comme dans les courriels, il est conseillé d'employer « Bonjour » suivi	Bonjour, Nous avons le plaisir de vous annoncer que...	Madame, Monsieur, Nous sommes heureux de vous annoncer que...

	On écrira :	On évitera :
d'une virgule plutôt que les formules traditionnelles.		
Dans une lettre ou un message qui ne comprend pas de vedette (nom et adresse figurant en première page de la lettre) ou que l'on souhaite personnaliser, on utilisera le prénom et le nom du destinataire comme formule d'appel.	Alphonse Bernard, Pour donner suite à votre appel...	Monsieur, Pour donner suite à votre appel...
	Marie Lafontaine, J'ai le grand plaisir de vous inviter...	Madame, J'ai le grand plaisir de vous inviter...
Les formules de salutation possibles sont nombreuses, mais elles contiennent souvent des mots qui indiquent le genre. Il est recommandé de retirer le titre de civilité (Monsieur, Madame, etc.) des formules de salutation.	Veillez agréer mes meilleures salutations.	Veillez agréer, Monsieur, mes meilleures salutations.
	Je vous prie de recevoir l'expression de mes sentiments dévoués.	Je vous prie de recevoir, Madame, l'expression de mes sentiments dévoués.
Si l'on a utilisé le prénom et le nom du destinataire comme formule d'appel, on pourra les reproduire ou non dans la formule de salutation.	Recevez, Alphonse Bernard, l'expression de mes sentiments très cordiaux.	Recevez, Monsieur, l'expression de mes sentiments très cordiaux.
	Je vous prie d'agréer, Marie Lafontaine, l'assurance de ma haute considération.	Je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma haute considération.

5. Sources et ressources

a. Réflexions sur le français inclusif

- [Écriture inclusive : Et si le masculin ne l'emportait plus sur le féminin?](#)
- [À point nommé : réflexions sur la langue inclusive – AIIC](#)
- [Rendre la langue française moins sexiste – Ottiaq \(circuitmagazine.org\)](#)
- [Les personnes non binaires en français : une perspective concernée et militante \(florenceashley.com\)](#)
- [Le Devoir – Série « Des mots pour mieux dire » : les pronoms de la non-binarité](#)
- [Le Droit – Quand iel doit se tourner vers l'anglais](#)
- [érudit – Qui est-ille? Le respect langagier des élèves non binaires](#)
- [Grammaire non sexiste de la langue française – Le masculin ne l'emporte plus!](#)

b. Guides d'autres universités

- [Guide en écriture inclusive – McGill](#)
- [Accueil – Écriture inclusive – Guides at McGill Library](#)
- [Guide de communication inclusive – Université du Québec](#)
- [Inclusivement : Guide d'écriture pour toutes et tous – U de M](#)

c. Formations

- [Université de Genève – Atelier de rédaction épïcène et inclusive](#)
- [La traduction épïcène : allier inclusivité, légèreté et concision – Caroline Tremblay - Magistrad \(didacte.com\)](#)

d. Dictionnaires, lexiques et guides

- [TERMIUM – Lexique sur la diversité sexuelle et de genre](#)
- [Ressources du Portail linguistique du Canada – Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- [Bureau de la traduction – écriture inclusive : correspondance](#)
- [GEGI – L'inclusivité des genres en français](#)
- [Comment écrit-on en inclusif déjà?](#)
- [NATIONS UNIES – Le langage inclusif](#)
- [Dictionnaire des synonymes épïcènes – Translature](#)
- [Chancellerie fédérale ChF – Guide de formulation non sexiste](#)
- [Fédération Wallonie-Bruxelles – Inclure sans exclure](#)
- [Alpheratz – Lexique de genre neutre](#)

- [CCQ – guide de rédaction épiciène](#)
- [Guide de rédaction inclusive et épiciène SSAQuébec](#)
- [Lexique terminologique lié aux peuples autochtones](#)
- [Glossaire bilingue sur l'identité de genre](#)
- [Guide sur la Grammaire neutre – Égale](#)
- [Guide de grammaire neutre et inclusive – Diversgenres](#)
- [Pronoms neutres et pronoms genrés](#)

e. Guides en lien à la communauté 2ELGBTQIA+

- [Créer des milieux authentiques : Une boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre](#)
- [Ateliers de FrancoQueer](#)
- [La transphobie c'est pas mon genre](#)
- [Positive Spaces Initiative](#)

6. Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur appui et leurs contributions :

- Révision : Julius, <https://manifestequity.ca/>
- Consultation et révision : l'équipe d'Inclusive French (inclusivefrench@gmail.com)
- Consultation : Catherina Blair, Marco Fiola, Lyse Hébert, Catherine Lamaison, Jacinthe Michaud, Cécile Robertson, Michael Palamarek, Usha Viswanathan