

# GUIDE DE COMMUNICATION INCLUSIVE

---



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

## Les mots ont beaucoup de pouvoir : ils peuvent nous reconforter, nous inspirer, nous transformer, mais aussi nous blesser.

Ce guide a pour but d'aider les membres, le personnel et la direction élue à communiquer d'une manière qui respecte la grande diversité de genres.

La communication inclusive permet à chaque personne de se sentir à l'aise au sein du syndicat, du mouvement syndical et de la société en général, peu importe son identité de genre. Ce guide propose des solutions simples, mais concrètes pour adopter un langage qui inclut tout le monde.

Comme la terminologie du genre, de l'inclusion et de l'identité évolue constamment, ce document sera mis à jour régulièrement.

\*Les termes **en gras** sont définis dans le [glossaire](#).



## Qu'est-ce que l'identité de genre?

C'est essentiellement le genre que s'attribue chaque personne et qui peut correspondre ou non à son sexe à la naissance. Une personne peut ainsi se considérer femme, homme ou les deux. Elle peut aussi être de **genre fluide**, avoir un autre genre ou n'en avoir aucun. Voici quelques exemples : **agenre, bispirituelle, cisgenre, de genre non conforme, queer, non binaire et transgenre** (ou **trans**).

En dépit du grand **spectre de genres**, c'est la **binarité** traditionnelle (femme/homme) qui dicte souvent nos comportements, notre apparence et notre rôle dans la société, selon notre sexe à la naissance. Or, ces attentes sociales, qui persistent encore de nos jours, peuvent être contraignantes et même dangereuses pour les personnes qui ne s'y conforment pas.

Soulignons que l'apparence ou le comportement n'est pas synonyme de l'identité de genre. Autrement dit, si une personne choisit de s'exprimer d'une manière qu'on pourrait qualifier de masculine ou de féminine, cela ne correspond pas nécessairement au genre qu'elle s'attribue.



## Qu'est-ce que la communication genrée?

En français, on a longtemps privilégié le masculin pour désigner les gens en général. Qui n'a pas entendu la fameuse règle « le masculin l'emporte sur le féminin »? Cette habitude s'est toutefois estompée au fil des ans avec la féminisation (chères Canadiennes, chers Canadiens) et la démasculinisation de certaines expressions (les droits de l'homme sont devenus les droits de la personne, et les hommes d'affaires, des gens d'affaires). Il reste néanmoins beaucoup de chemin à faire.

Une communication genrée peut donner l'impression aux personnes trans, non binaires et de genre fluide qu'elles sont invisibles, car elle ne reconnaît pas leur identité. C'est pourquoi il faut revoir ces habitudes profondément enracinées et soigneusement choisir ses mots lorsqu'on s'adresse à autrui. Il existe des solutions, comme l'emploi de mots épïcènes (dont la forme ne varie pas selon le genre), de collectifs ou de formules neutres (qui incluent tout le monde), et le recours à de nouveaux mots comme le pronom neutre « iel » et le mot-valise « frœur » (pour frère/sœur).

### Exemples

Épicène	Les personnes salariées (et non « les employées et employés »)
	Les gestionnaires de projet (et non « les chargées ou chargés de projet »)
Neutre	La direction (et non « la directrice ou le directeur »)
	La présidence (et non « la présidente ou le président »)
Collectif	Le personnel (et non « les employées et employés »)
	La délégation (et non « les déléguées et délégués »)
Nouveaux mots	Quel pronom utilise-t-iel? (et non « il ou elle »)

## Qu'est-ce que la communication inclusive et pourquoi est-ce important?

Communiquer de manière inclusive, c'est désigner une personne et s'adresser à elle en respectant son identité de genre et en employant des termes non discriminatoires. C'est un moyen simple de traiter tout le monde avec respect et dignité.

C'est aussi une façon de rejeter les stéréotypes et les présomptions usuelles par rapport au genre, souvent fondés sur l'apparence. En communiquant de manière inclusive, on fait donc preuve de respect et on met tous les genres sur le même pied d'égalité.



## Évolution des salutations employées au sein du syndicat

Vous avez peut-être déjà entendu, lors d'une activité syndicale, les termes « confrère » ou « consœur » pour s'adresser aux membres. L'emploi de ces termes remonte aux années 1800, à une époque où se regrouper pour discuter des conditions de travail était considéré comme un acte criminel.

Au début, on parlait surtout de « confrérie » et de « confrères ». Le terme « consœur » est apparu bien plus tard, dans les années 1960, ce qui prouve qu'on peut toujours modifier des habitudes de longue date pour adopter un vocabulaire plus inclusif.

Si ces termes témoignent d'une certaine solidarité entre les membres d'un syndicat, ils peuvent toutefois donner lieu à un mégenrage et décourager les personnes de la diversité de genres à prendre la parole aux réunions ou aux assemblées. Voilà pourquoi il est important de ne jamais tenir pour acquise l'identité de genre d'une personne.

### Exemples de salutations et de formules inclusives

Voici des exemples de formules inclusives à employer durant les réunions, les activités et les conférences ainsi que dans vos communications générales. Il se peut que vous ayez à modifier votre vocabulaire en fonction du public auquel vous vous adressez.

- › *Confrères, consœurs et collègues, (ajout d'un nom épïcène)*
- › *Bonjour tout le monde! (nom collectif)*
- › *Bonjour! (formule neutre)*
- › *Votre attention, s'il vous plaît! (s'adresser directement au public)*
- › *Je cède la parole à la personne\* au micro. (formule neutre)*
- › *Bonjour à toustes! (nouveau mot)*

---

\* « Personne » est une solution passe-partout qui englobe tous les genres. On peut aussi dire : chaque personne, la personne participante, la personne responsable, etc.

## Qu'est-ce qu'un pronom d'usage?

C'est un mot qui sert à désigner une personne afin d'éviter de répéter sans cesse son nom.

Exemples de pronoms : **elle**, **il**, **iel** et **ul**.

Ne vous fiez jamais à l'apparence, à la gestuelle ou à la voix d'une personne pour déterminer son pronom. Si vous connaissez son pronom d'usage, utilisez-le. Si vous ne savez pas quel pronom employer, utilisez son prénom.

### Exemples

« Julie (**elle**) adore la crème glacée. **Elle** aime particulièrement celle à la vanille, tout comme son chien. »

« Jo (**iel**) est notre nouvel·e président·e de section locale. **Iel** compte dix années d'expérience en militantisme, et ses contributions sont inestimables. »

« Mohammed (**ul**) est an/um grans/granx autaire, qui a rédigé ce livre par ul-même. **Ul** devrait en être très fier. »



## Comment demande-t-on le pronom de quelqu'un?

Si la question peut vous sembler indiscreète, sachez qu'il s'agit en fait d'une marque de respect. C'est en normalisant cette pratique qu'on fera en sorte que les personnes trans, bispirituelles et de genre non conforme ne se sentent plus marginalisées.

Au moment de vous présenter, dites également votre pronom. Vous encouragerez ainsi les autres à faire de même.

«*Bonjour! Je m'appelle Jo et j'utilise le pronom **iel**. Et toi?*»

Sachez cependant que tout le monde n'est pas à l'aise de dévoiler son pronom en public. Il n'y a rien de mal à poser la question, mais n'insistez pas si on ne veut pas vous répondre. Certaines personnes trans, bispirituelles et non binaires ne veulent pas dévoiler leur identité de genre par crainte de harcèlement ou de discrimination. Pour des questions de sécurité et par respect pour la personne, évitez de la **déplacarder**. Si vous rencontrez quelqu'un qui ne souhaite pas vous préciser son pronom, vous n'avez qu'à employer son prénom.



## Qu'est-ce que le mégenrage?

C'est lorsqu'une personne attribue le mauvais genre à une autre personne, ou emploie son **morinom** ou le mauvais pronom. Qu'il soit intentionnel ou non, le mégenrage n'est pas sans répercussions. La personne à laquelle on attribue le mauvais pronom peut se sentir marginalisée ou exclue. C'est comme si on ne la respectait pas.

Malheureusement, beaucoup de personnes bispirituelles, transgenres et non binaires sont régulièrement mégenrées, ce qui peut nuire à leur santé mentale et alourdir leur quotidien.

## Que faire si je suis témoin de mégenrage?

Si vous êtes témoin de mégenrage et que la personne dont il est question n'est pas présente, c'est à vous et aux autres, par souci de respect, de reprendre la personne qui s'est trompée. Voici quelques solutions :

Dans une conversation informelle, vous pouvez poliment intervenir en disant : « *En passant, le pronom d'usage d'Alix est **iel**.* »

Vous pouvez aussi répéter ce qui vient d'être dit, mais en employant le bon pronom. Par exemple, si quelqu'un dit : « *Je viens tout juste de rencontrer Sam. Il m'a l'air très gentil.* » Quelqu'un d'autre pourrait rajouter : « *En effet, **iel** l'est!* »

Si vous rencontrez quelqu'un qui continue d'employer les mauvais pronoms ou qui mégenre continuellement les autres, changez de tactique. Expliquez-lui que le mégenrage répété est inacceptable, dommageable et discriminatoire. Si vous avez besoin d'aide, communiquez avec la personne chargée des plaintes de harcèlement pour votre activité.

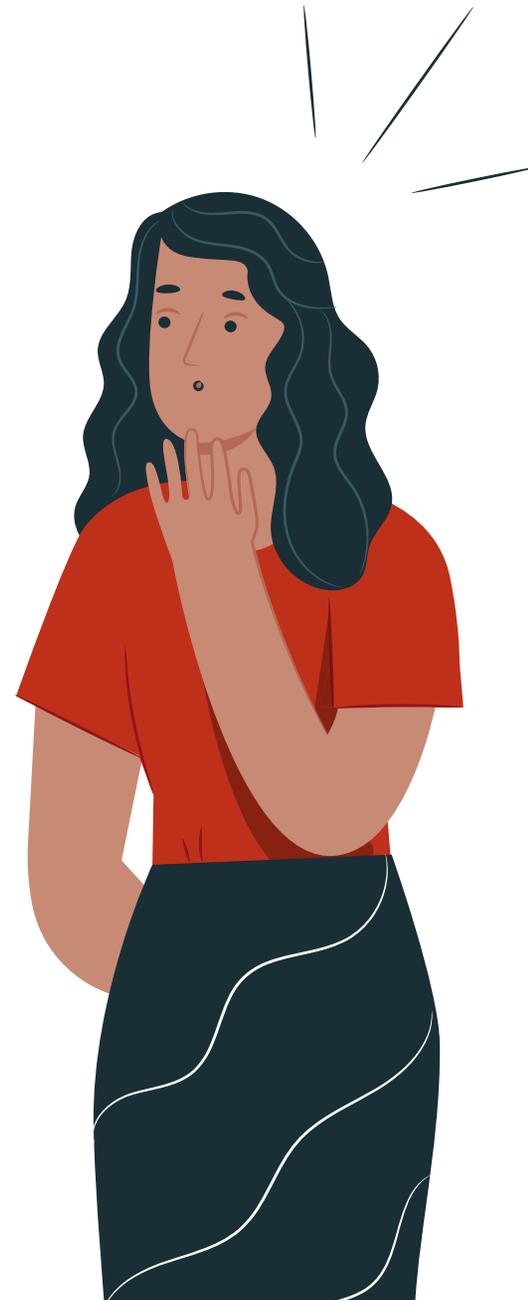
## Et si je me trompe?

L'erreur est humaine. Il arrive à tout le monde de se tromper. L'important, c'est de s'efforcer de s'exprimer le plus inclusivement possible.

Si vous mégenrez une personne ou si vous vous trompez de pronom, reconnaissez votre erreur et passez à autre chose. Ne vous étendez pas sur le sujet et n'en faites pas une affaire personnelle. Excusez-vous et reprenez-vous, tout simplement. Vous témoignerez ainsi de votre respect et de votre engagement à suivre les principes d'équité.

Exemple : *Elle est une présidente remarquable.*  
*Pardon. Iel fait un travail remarquable à la présidence.*

Vous trouverez à la page suivante des conseils sur la façon d'agir lorsque vous utilisez le mauvais genre pour désigner une personne. Ces stratégies sont inspirées du matériel d'Awaken, un organisme consacré à la formation de leaders et d'équipes inclusives et authentiques.



## Stratégies en cas de mégenrage



N'essayez pas de vous défendre.

- › Retenez-vous et écoutez.
- › Respirez!



Excusez-vous et reconnaissez votre erreur.

- › Excusez-vous sans essayer de vous expliquer.
- › « Pardon! »
- › « Ouf. Toute une erreur de ma part. Je m'excuse! »



Remerciez la personne de vous avoir repris (s'il y a lieu).

- › Remerciez-la du courage qu'elle a eu de vous reprendre.
- › « Merci de me corriger! »
- › « Je te remercie de me le mentionner. »



Engagez-vous à faire mieux la prochaine fois (et faites-le)!

- › Les gestes comptent plus que les promesses!
- › Réfléchissez aux manières de vous améliorer.
- › Exercez-vous!

*\*Inspiré du matériel d'Awaken*

## Que puis-je faire pour respecter et inclure les personnes de tous les genres?

- › Lorsque vous vous présentez à quelqu'un, dites votre pronom.
- › Affichez votre pronom dans le bloc-signature de vos courriels, le répertoire du personnel, votre profil sur les médias sociaux et pendant les vidéoconférences.
- › Dénoncez les termes discriminatoires que vous entendez ou que vous voyez.
- › Ne forcez personne à révéler son pronom.
- › Ayez des conversations, parfois difficiles, avec vos proches au sujet de la discrimination et du langage inclusif.
- › Respectez la vie privée d'autrui, notamment en évitant de poser des questions indiscrètes (p. ex., sur les organes génitaux ou les chirurgies). Ce n'est pas de vos affaires.
- › L'erreur est humaine : acceptez de vous faire reprendre.
- › Continuez d'apprendre.



## Ressources supplémentaires

- › Vidéo : [Être solidaires des travailleuses et travailleurs trans : Négocier. Militer. Informer.](#)
- › Guide : [Toilettes neutres en milieu de travail](#)
- › Vidéo : [Vers l'inclusion](#)

## Merci!

Merci de l'intérêt que vous portez à la communication inclusive et des efforts que vous faites pour que tout le monde se sente à l'aise.

Le présent ouvrage découle d'une résolution sur l'emploi de termes neutres adoptée lors du congrès 2018 de l'AFPC. Il a été préparé dans le but d'établir un climat d'inclusion au sein du syndicat.

Merci également au Groupe de travail des membres **2SLGBTQIA+** du Comité national des droits de la personne. Leurs conseils ont grandement aidé à la rédaction de cet ouvrage.

Ensemble, nous pouvons espérer un lendemain où personne n'est laissé pour compte.



## Glossaire

- › **2SLGBTQIA+** : sigle désignant les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer ou en questionnement, intersexuelles et asexuelles. Le signe « + » représente toutes les autres orientations sexuelles, expressions de genre et orientations romantiques qui existent au sein de la communauté queer.
- › **agenre** : se dit d'une personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre ou qui ressent une absence de genre. L'identité agenre diffère de la non-binarité, car de nombreuses personnes non binaires s'attribuent un genre.
- › **binarité de genre** : notion fautive selon laquelle il n'y aurait que deux genres distincts, opposés et statiques. Cette conception, selon laquelle le genre est défini biologiquement, renforce l'idée que les hommes et les femmes sont opposés et occupent des rôles distincts dans la société.
- › **bispirituelle** : se dit d'une personne autochtone dont l'esprit n'est pas exclusivement féminin ou masculin. Ce terme peut décrire son identité spirituelle ou son orientation sexuelle.
- › **cisgenre** : se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond à son sexe à la naissance.
- › **de genre fluide** : se dit d'une personne dont l'identité de genre varie sur le spectre du genre.
- › **de genre non conforme** : se dit d'une personne qui ne se conforme pas aux attentes sociales et culturelles liées aux rôles genrés. Cette expression générique sert souvent à décrire les personnes non binaires.
- › **déplacarder (divulguer involontairement)** : rendre publique l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement explicite. Il s'agit d'un geste irrespectueux qui peut être dangereux pour beaucoup de personnes 2SLGBTQIA+.
- › **expression de genre** : manière dont une personne exprime ouvertement son genre.
- › **identité de genre** : expérience individuelle d'une personne par rapport à son genre. Peut correspondre ou non au sexe à la naissance.
- › **mégenrer** : attribuer à quelqu'un la mauvaise identité de genre ou employer son morinom ou le mauvais pronom.
- › **morinommer** : désigner, intentionnellement ou non, une personne trans ou de genre divers par un prénom qu'elle n'utilise plus. Cette pratique peut gêner la personne visée, lui créer du stress et la traumatiser. Certaines personnes préfèrent parler de « prénom donné la naissance », de « prénom d'état civil » ou d'« ancien nom ».
- › **non binaire** : se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au modèle binaire (homme/femme).
- › **queer** : se dit d'une personne qui remet en cause les limites imposées par la binarité de genre.
- › **sexe à la naissance** : sexe que l'on assigne à la naissance, selon les organes génitaux externes de la personne.
- › **spectre de genres** : notion selon laquelle le genre ne se limite pas au modèle binaire (homme/femme), mais se situe plutôt sur un continuum.
- › **transgenre ou trans** : terme générique qui désigne un large éventail de personnes dont l'identité ou l'expression de genre diffère de leur sexe à la naissance ou ne correspond pas aux attentes sociales et culturelles.

\*Définitions adaptées du [glossaire de l'organisme américain PFLAG](#) et du guide [Words matter: Guidelines on using inclusive language in the workplace](#), publié par le gouvernement de la Colombie-Britannique (en anglais seulement).



**AFPC** | Guide de communication inclusive