

# GUIDE SUR LE LANGAGE INCLUSIF DE L'AFPC

---



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

## Le pouvoir des mots est grand : ils peuvent nous réconforter, nous inspirer, nous transformer, mais aussi blesser.

Ce guide a pour but d'aider les membres, le personnel et les personnes élues à une charge de direction à s'exprimer et à s'adresser à autrui d'une manière qui respecte la grande diversité d'identités de genre à l'AFPC.

Le langage inclusif permet à chaque personne de se sentir valorisée et bien accueillie au sein du syndicat, du mouvement syndical et de sa collectivité. Tout le monde a le droit de se sentir appuyé et en sécurité, peu importe son identité de genre. Ce guide propose des solutions simples, mais concrètes pour adopter un langage inclusif.

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

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



## Qu'est-ce que l'identité de genre?

Il s'agit de l'expérience individuelle du concept de genre que connaît chaque personne. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre typiquement associé à son sexe à la naissance. Une personne peut s'identifier en tant que femme ou homme - ou les deux, être **fluide** de genre, avoir un autre genre ou n'en avoir aucun. Voici certains exemples d'identité de genre : **agenre, bispirituelle, cisgenre, de genre non conforme, de genre queer, non binaire** et **transgenre** (ou trans).

En dépit du large **spectre du genre**, notre société fonctionne selon un système de pensée dichotomique. Cette **binarité de genre** — féminin ou masculin — a longtemps dictée nos comportements, notre apparence et notre rôle dans la société selon notre sexe à la naissance. Ces attentes sociétales, qui persistent encore de nos jours, peuvent être contraignantes, voire dangereuses pour les personnes qui dérogent à ces règles inutiles.

Il importe de souligner que si une personne choisit de s'exprimer d'une manière qu'on pourrait qualifier de masculine ou de féminine, cela ne correspond pas nécessairement à son identité de genre. Il ne faut jamais présumer l'identité de genre d'une personne selon son apparence ou son comportement.

## Qu'est-ce que le langage genré?

Le langage est un outil très puissant. Or, la langue française, en particulier, est une langue genrée qui a longtemps privilégié le masculin. Si l'on a tenté au fil des ans de promouvoir la féminisation (chères Canadiennes, chers Canadiens) et de démasculiniser 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 encore beaucoup à faire pour s'éloigner véritablement d'une binarité masculin-féminin.

En effet, un langage genré peut donner l'impression aux personnes trans, non binaires et de genre fluide qu'elles sont invisibles, car il discrédite leur identité. C'est pourquoi il faut s'attaquer aux habitudes profondément enracinées et bien choisir ses mots lorsqu'on s'adresse à autrui. Il existe des solutions, notamment le recours à des néologismes (nouveaux mots) comme le pronom neutre "iel" et le mot-valise "froeur" (pour frère/soeur), et l'emploi de mots épiciens (dont la forme ne varie pas selon le genre), collectifs ou de formulations neutres (qui incluent tout le monde).



## En voici quelques exemples :

Épicène	<ul style="list-style-type: none"><li>› Les cadres (et non « les administrateurs et administratrices »)</li><li>› Les gestionnaires de projet (et non « les chargées ou chargés de projet »)</li></ul>
Neutre	<ul style="list-style-type: none"><li>› La direction (et non « la directrice ou le directeur »)</li><li>› La présidence (et non « la présidente ou le président »)</li></ul>
Collectif	<ul style="list-style-type: none"><li>› Le personnel (et non « les employées et employés »)</li><li>› La délégation (et non « les déléguées et délégués »)</li></ul>

## Qu'est-ce que le langage inclusif et pourquoi est-il important?

Le langage inclusif est une façon de communiquer qui permet de traiter tout le monde avec respect et dignité. Notre vécu et nos expériences uniques par rapport au genre passent par le langage. Employer un langage inclusif consiste à utiliser des expressions non discriminatoires et dépourvus de préjugés et à respecter l'identité de genre d'une autre personne dans notre manière de nous adresser à elle et de la désigner.

Le langage inclusif cherche aussi à remettre en cause les stéréotypes de genre et les présomptions usuelles par rapport à l'identité des personnes, souvent fondés uniquement sur leur apparence. En employant un langage inclusif, on montre que l'on souscrit au principe d'inclusion et on fait la promotion de l'équité absolue de genre.



## Évolution des salutations employées au sein du syndicat

Vous avez peut-être déjà entendu, lors d'une réunion ou d'une autre activité syndicale, les termes « confrère » ou « consœur » pour désigner des membres. L'emploi de ces termes au sein du mouvement syndical remonte aux années 1800, lorsque se regrouper pour discuter de l'amélioration des conditions de travail était considéré comme un acte criminel. L'emploi de ces expressions pourrait également être lié aux affiliations religieuses des membres des premiers syndicats.

Au début, on parlait surtout de « confrérie » et de « confrères ». Le terme « consœur » a été ajouté au lexique du mouvement dans les années 1960, ce qui prouve que même une terminologie profondément enracinée peut être modifiée et adaptée à des fins d'inclusion.

Si ces termes ont toujours été employés dans une volonté de témoigner de la solidarité et de l'unité entre les membres d'un syndicat, ils peuvent toutefois donner lieu à un mégenrage et décourager les personnes de la diversité de genre à prendre la parole aux réunions ou aux assemblées. Voilà pourquoi il est important de ne jamais présumer l'identité de genre d'une personne.

### Exemples de salutations et de formulations inclusives

Voici des exemples de langage inclusif 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.

- › Bienvenue confrères, consœurs et camarades! (ajout d'un nom épicène)
- › Bonjour tout le monde! (nom collectif)
- › Bonjour! (formulation neutre)
- › Votre attention s'il vous plait! (s'adresser directement au public)
- › Je cède la parole à la personne\* au micro. (formulation neutre)

*\* Personne est une solution passepartout qui permet de désigner tous les genres. On peut aussi dire : chaque personne, la personne participante; la personne responsable, etc.*

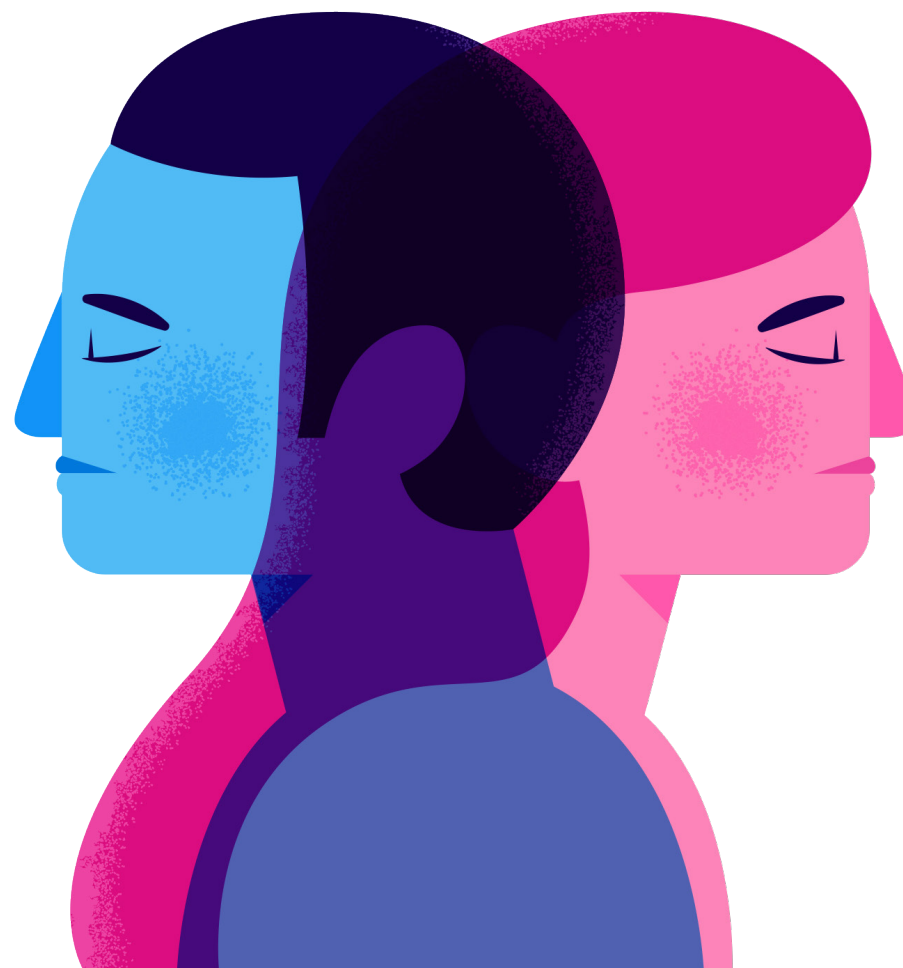
## Qu'est-ce qu'un pronom d'usage?

Un pronom est un mot qui sert à désigner une personne afin d'éviter de répéter sans cesse son prénom. Le pronom d'usage est le pronom qu'une personne souhaite qu'on utilise pour la désigner. Il permet également de communiquer son **identité de genre** aux autres.

Une personne peut avoir un ou plusieurs pronoms d'usage, par exemple **elle**, **il**, **iel** et **ul**.

Différents pronoms d'usage ont été créés au fil des années, comme **iel** et **ul**. Si la majorité de ces néologismes ne figurent dans aucun dictionnaire, il importe de respecter le pronom d'usage choisi par une personne, quel qu'il soit.

Si vous ne savez pas quel pronom employer, appelez la personne par son prénom. Il ne faut pas se fier à son apparence, à sa gestuelle ou à sa voix pour déterminer son pronom. Lui demander son pronom d'usage, et l'utiliser correctement, est l'une des façons les plus simples de témoigner votre respect pour son identité de genre et votre engagement à l'inclusion. pour son identité de genre et votre engagement à l'inclusion.



## Comment demander son pronom à une personne?

Si la question peut vous sembler indiscreète, sachez qu'il s'agit en fait d'une pratique inclusive qui témoigne de votre respect envers la diversité des identités de genre. C'est en employant fréquemment cette pratique et en la normalisant que nous ferons en sorte que les personnes trans, bispirituelles et de genre non conforme ne se sentent pas stigmatisées.

Au moment de vous présenter, dites également votre pronom, ce qui encouragera les autres à faire de même :

« Bonjour. Je m'appelle Jo. Mon pronom est *iel*.  
Et vous êtes? Et quel est votre pronom d'usage? »

Il importe toutefois de souligner 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 sont susceptibles d'être victimes de harcèlement ou de discrimination et préfèrent ne pas dévoiler leur identité de genre. Pour des questions de sécurité et de respect de la vie privée, il ne faut jamais **déplacarder** quelqu'un. 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?

Il y a **mégenrage** lorsqu'une personne présume incorrectement l'identité de genre d'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 stigmatisée ou exclue. C'est comme si on ne respectait pas son identité de genre ou son vécu.

Malheureusement, beaucoup de personnes bispirituelles, transgenres et non binaires sont régulièrement mégenrées, ce qui peut avoir un effet nuisible sur leur santé mentale et alourdir leur quotidien.

## Que faire si je suis témoin d'un mégenrage?

Si vous êtes témoin d'un mégenrage et que la personne dont il est question n'est pas présente, c'est à vous et aux autres, par souci d'inclusion, 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 une personne dit : « Je viens tout juste de rencontrer Sam. Il m'a l'air très gentil. » Vous pourriez rajouter : « En effet, *iel* l'est! ».

Si vous rencontrez une personne qui continue d'employer les mauvais pronoms ou qui mégenre continuellement les autres, il faut modifier vos tactiques. Expliquez-lui que le mégenrage répété est inacceptable, dommageable et discriminatoire. Si vous avez besoin de soutien, 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 toujours 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 envers les principes d'équité.

Exemple : Elle est une présidente remarquable. Pardon. lel 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.

- › Écoutez et prenez sur vous-même.
- › Respirez!



Excusez-vous et reconnaissez votre erreur.

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



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

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



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, précisez votre pronom.
- › Affichez votre pronom dans le bloc-signature de vos courriels, le répertoire du personnel, vos profils sur les médias sociaux et pendant les appels vidéo.
- › 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.
- › L'erreur est humaine : il faut savoir accepter de se 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 au langage inclusif et de votre volonté de favoriser l'inclusion au sein du syndicat.

Le présent ouvrage découle d'une résolution sur l'emploi de termes neutres adoptée lors du congrès national triennal de l'AFPC de 2018. Il a été préparé dans le but de faire du syndicat un espace sécuritaire pour l'ensemble de ses membres.

Merci également au Groupe de travail des membres **2SLGBTQIA+** du Comité national des droits de la personne de ses conseils et de sa rétroaction lors de la rédaction de cet ouvrage.

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



## Glossaire

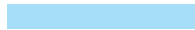
- › **2SLGBTQIA+** : sigle qui signifie bispirituel, lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer ou en questionnement, intersexuel et asexuel. Le signe « + » représente toutes les autres orientations sexuelles, expressions de genre et orientations romantiques qui existent au sein des communautés queer.
- › **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 font l'expérience d'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 personnelle et 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** : expression décrivant une personne qui ne se conforme pas aux attentes sociétales et culturelles liées aux rôles genrés. Il s'agit aussi d'une expression générique souvent employée pour décrire les genres non binaires.
- › **de genre queer** : se dit d'une personne qui remet en cause les limites imposées par la binarité de genre.
- › **déplacarde (divulgaration involontaire)** : 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** : désigne la manière dont une personne exprime ouvertement son genre.
- › **identité de genre** : correspond à l'expérience individuelle d'une personne par rapport à son genre. Peut correspondre ou non au sexe à la naissance.
- › **mégenerer** : présumer incorrectement l'identité de genre d'une autre personne, ou employer son prénom ou le mauvais pronom.
- › **morinommer** : désigner, intentionnellement ou non, une personne transgenre ou de genre divers par un prénom qu'elle n'utilise plus. Cette pratique peut être traumatisante pour la personne visée, lui créer du stress, la gêner, la blesser gravement. Certaines personnes préfèrent parler de « prénom donné à la naissance », « prénom d'état-civil » ou « ancien nom ».
- › **non binaire** : se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux genres du modèle binaire (masculin ou féminin).
- › **sexe à la naissance** : sexe que l'on assigne à la naissance, selon les organes génitaux externes de la personne.

- › **spectre du genre** : notion selon laquelle le genre ne se limite pas au modèle binaire (masculin/féminin), mais qu'il 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 sociétales 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).



[syndicatafpc.ca](http://syndicatafpc.ca)



**AFPC** | Guide sur le langage inclusif