



Guide de communication inclusive



Pour des communications qui **mobilisent**,
transforment et ont du **style** !

UQAM

UQTR

UQAC

UQAR

UQO

UQAT

INRS

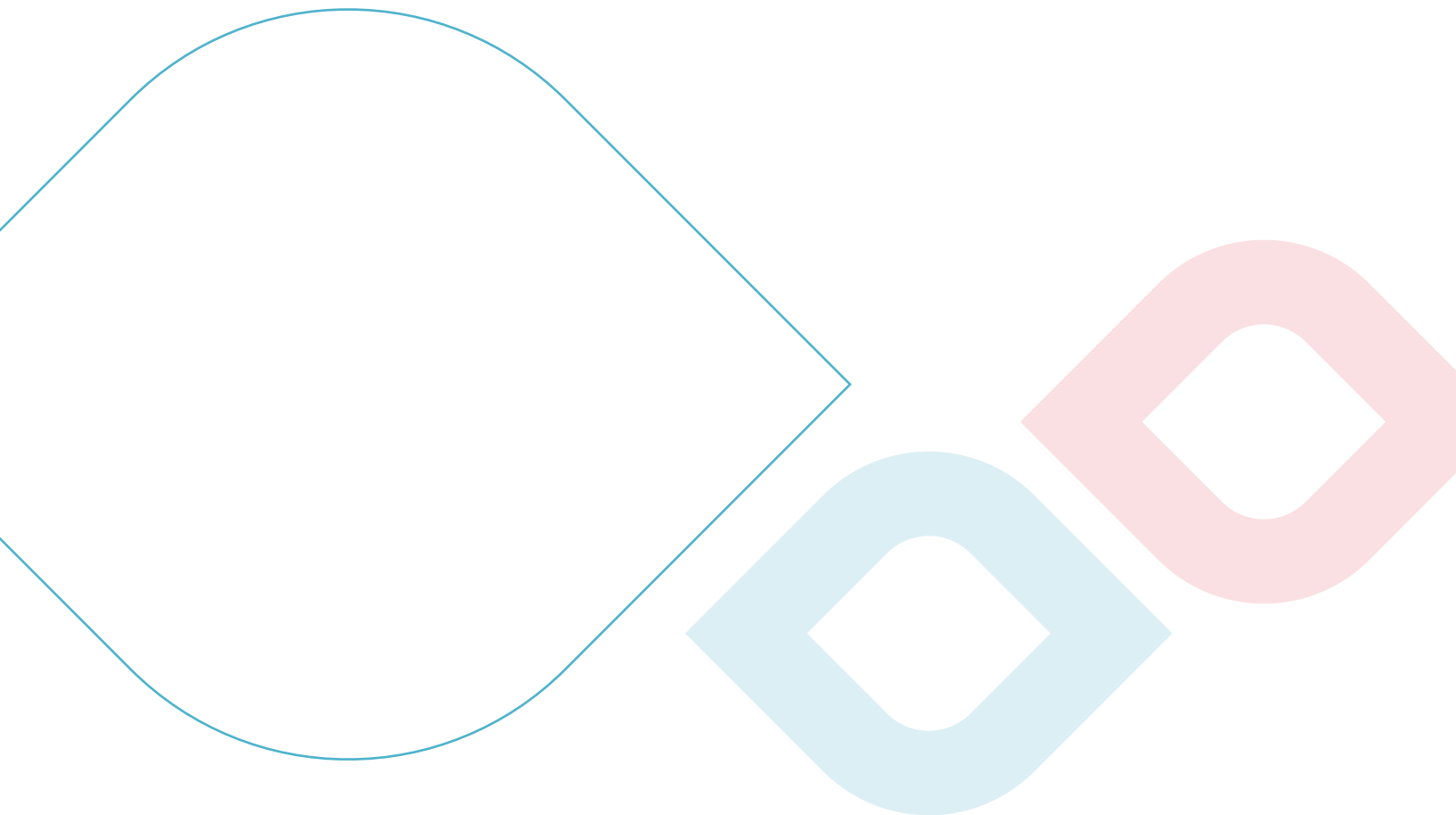
ENAP

ÉTS

TÉLUQ



Université du Québec



CONTRIBUTIONS

Ce guide est le résultat d'un effort collectif de la communauté de pratique en équité, diversité et inclusion (EDI) de l'Université du Québec, avec le soutien de plusieurs autres collègues de l'équipe-réseau de l'Université du Québec et de partenaires du milieu. Nous remercions particulièrement l'organisme Interligne ainsi que le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

Coordinatrice et rédactrice principale: Julie Gagné, Université du Québec

Contribution à la rédaction et révision des contenus: Émilie Macot (UQAM), Anne Beaulieu (UQAM), Caroline Savard (UQTR), Charlène Deharbe (UQTR), Karine Gagnon (UQAC), Anne-Marie Ouellet (UQAR), Alissa Lauriault (ÉTS), Caroline Leblanc (ENAP), Martin Blais (TÉLUQ).

Révision des contenus: Marie-Thérèse Brunelle, Josée Charest, Kathleen Lavoie, Julie Martineau, Céline Poncelin de Raucourt, Ève-Lyne Rondeau, André G. Roy et Stéphanie Vagneux, Université du Québec.

Révision linguistique: Annie Bergeron et Germain Morin, Université du Québec

Révision linguistique et consultation sur l'écriture inclusive: Sandrine Bourget-Lapointe, consultante

Conception graphique et mise en page: Karine Potvin, designer graphique et Claudie Méthot, Université du Québec

DATE DE PARUTION

Octobre 2021

Mise à jour novembre 2021



Pour citer ce guide ou un extrait : Université du Québec (2021). *Guide de communication inclusive : Pour des communications qui mobilisent, transforment et ont du style!* 62 p.

Table des matières

Introduction	5
Qu'est-ce que la communication inclusive ?	5
Pourquoi se préoccuper d'inclusion dans notre façon de communiquer ?	6
À qui s'adresse ce guide ?	7
Comment utiliser ce guide ?	7
Par où commencer ?	8
1. Communication écrite inclusive	9
Stratégie 1 – Abandonner l'utilisation du masculin générique	12
Stratégie 2 – Privilégier les termes épiciques et les formulations englobantes	13
Stratégie 3 – Utiliser stratégiquement les doublets complets pour augmenter la visibilité des femmes dans le discours	16
Stratégie 4 – Faire un usage limité et raisonné des doublets abrégés	19
En pratique : quelques astuces pour alléger les textes	21
Conception de documents écrits accessibles	24
2. Communication orale inclusive	27
Allocutions formelles	27
Interactions verbales courantes	28
3. Communication visuelle inclusive	32
Évaluation de l'image institutionnelle	33
Pratiques exemplaires pour valoriser la diversité	33
Contenus visuels accessibles	34
4. Communication publique inclusive	36
Représentation publique et profils d'expertise	36
Traitement des enjeux	38
Publicité et médias sociaux	38
Sites Web accessibles	39
Organisation d'événements	40
Conclusion	44
La communication inclusive : c'est quoi finalement ?	44
Pas de formule magique	45
ANNEXES	46
Annexe I – Mots courants pour l'écriture inclusive en milieu universitaire	47
Annexe II – Lexique des termes utilisés dans le guide	48
Annexe III – Différentes options pour utiliser le point médian	50
Annexe IV – Les néologismes non binaires	51
Annexe V – Calendrier pour célébrer la diversité	52
Annexe VI – Documents de référence	55
NOTES	59

Liste des encadrés

1. Quelques statistiques sur la diversité de la société québécoise	8
2. La langue française est-elle sexiste ?	9
3. Le saviez-vous ? Le masculin ne l'a pas toujours emporté sur le féminin	10
4. Biais linguistique et prisme androcentrique de notre société	10
5. L'utilisation générique du mot Homme	12
6. Le saviez-vous ? Le Québec : précurseur dans la féminisation du langage !	17
7. Faire le point sur le point médian	20
8. Quelques références en soutien à l'accessibilité	25
9. Pratiques en émergence : néologismes et innovations typographiques	26
10. Le concept de féminisation ostentatoire	28
11. Qu'est-ce que « mégenrer » ?	30
12. Vocabulaire relatif à l'identité autochtone	31
13. Banques d'images inclusives	35
14. Pour une meilleure visibilité de l'expertise scientifique des femmes dans les médias	37
15. Que nous apprend le marketing publicitaire sur l'impact de la communication inclusive ?	39
16. Boîte à outils pour la conception de sites Web accessibles	40
17. Bonnes pratiques pour favoriser l'accessibilité des évènements	41
18. Astuces pour la conception accessible d'un diaporama	43



Introduction

Qu'est-ce que la communication inclusive ?

Notre langue française est vivante et son évolution est naturelle. La communication inclusive est une adaptation pour mieux refléter notre société contemporaine, une société qui valorise la diversité, reconnaît l'importance de l'égalité et lutte contre les discriminations.

Il faut dire d'entrée de jeu que **l'inclusion est en soi une posture, un état d'esprit.** Adopter une communication inclusive signifie prendre conscience du pouvoir du langage et de l'effet des mots et des images sur la représentation que l'on se fait du réel. C'est reconnaître les stéréotypes qui peuvent être véhiculés ou renforcés par notre discours. C'est accepter de remettre en question certaines règles conventionnelles du langage pour favoriser une plus grande mobilisation des personnes à qui l'on s'adresse. C'est finalement prendre acte que chaque personne n'appréhende pas le monde de la même façon et que la notion d'accessibilité est un élément crucial d'une communication effective.

La communication inclusive a l'ambition de s'adresser au plus grand nombre. Cette «gymnastique linguistique» appelle chaque personne qui l'utilise à un effort conscient pour s'éloigner de toutes formes de discrimination et éviter de nourrir des clichés ou des préjugés. L'attention particulière que l'on y met en vaut l'investissement : faire en sorte qu'aucun groupe ne se sente oublié, mis à l'écart ou indésirable. En ce sens, la communication inclusive contribue à ce que chaque personne puisse s'épanouir dans un environnement où la diversité – la différence – est respectée et valorisée. C'est aussi un marqueur clair de la volonté d'égalité qui habite nos institutions universitaires.

Pourquoi se préoccuper d'inclusion dans notre façon de communiquer ?

Le Québec est une société diversifiée, dans les grandes villes comme dans les plus petites. Les membres qui la composent possèdent des caractéristiques différentes liées à leur âge, leur sexe, leur genre, leur origine géographique, ethnique ou culturelle, leur religion, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles, etc. Cette diversité est source de richesse si l'on sait lui faire une place et la mettre en valeur. Elle multiplie les talents et les perspectives. Elle est source de créativité et d'innovation. Elle favorise tant la performance des entreprises que l'excellence des milieux universitaires. Or, la communication inclusive est un outil concret et puissant pour reconnaître et rendre visible cette diversité au quotidien.

Le langage est un instrument d'influence. Il nous permet de décrire le réel, mais il contribue également à le modeler. En fait, il joue un rôle de catalyseur important quant à notre manière de concevoir le monde. Reconnaître les différences et les rendre visibles, c'est aussi leur donner un espace pour exister et contribuer à les valoriser. Il ne faut donc pas minimiser, par exemple, l'impact du manque de modèles et de représentation pour les femmes dans certains domaines scientifiques. La communication inclusive rejette en ce sens une inclusion « sous-entendue ». L'inclusion doit être mise de l'avant pour avoir le pouvoir de modeler le réel.

L'inclusion est une question de droit. Le droit à l'égalité est au cœur de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. La protection de tout individu contre la discrimination fondée

sur son identité est enchâssée à l'article 10 de la Charte. La mise en valeur de la diversité et le respect des différences répondent donc à cette obligation. Chaque individu devrait avoir accès à la même qualité de considération et de services, peu importe sa réalité et son identité. **Dans nos milieux universitaires, toute personne devrait pouvoir se reconnaître dans les communications institutionnelles.**

Les communications font partie de l'ADN de toute organisation. Il s'agit d'un élément incontournable pour **développer le sentiment d'appartenance et la cohésion** de nos communautés de travail, d'enseignement, de recherche et d'études. En étant inclusives, les communications tant institutionnelles qu'interpersonnelles contribuent à créer et à renforcer ce sentiment d'appartenance pour une plus large portion de la communauté.

Accessibilité, ancrage et innovation sont trois valeurs fondamentales partagées par les dix établissements du réseau de l'Université du Québec. La communication inclusive incarne à la fois une manifestation de ces valeurs et un moyen pour les faire vivre et prospérer. Le réseau de l'Université du Québec sert les aspirations d'une population étudiante diversifiée. Les milieux universitaires ont une responsabilité d'exemplarité, un rôle de premier plan à jouer pour la reconnaissance, le soutien et la valorisation de la diversité. Se positionner pour des communications écrites, orales et visuelles inclusives et accessibles, c'est un engagement institutionnel concret dans cette voie.

À qui s'adresse ce guide ?

Le guide est destiné à toute personne qui souhaite améliorer sa façon de communiquer pour la rendre plus inclusive et respectueuse de tous et toutes. Il n'est pas prescriptif. Son but est d'abord de promouvoir les diverses pratiques exemplaires qui contribuent à une communication inclusive efficace. En ce sens, son objectif est double : (1) **susciter l'engagement collectif** vers des communications plus inclusives en présentant les avantages d'une telle approche, et (2) **accompagner concrètement les individus** en exposant les stratégies à privilégier et les pièges à éviter.

Comment utiliser ce guide ?

La communication inclusive a une portée très large. Elle mobilise l'ensemble des supports de communication. Le guide est donc divisé en **quatre parties** :

Partie 1	Partie 2	Partie 3	Partie 4
Communication écrite inclusive	Communication orale inclusive	Communication visuelle inclusive	Communication publique inclusive
			

Pour chacune des dimensions traitées dans ce guide, nous présentons les **pratiques exemplaires** avec divers **exemples** et **astuces**, de même que les **principes d'accessibilité** permettant de minimiser les barrières physiques, sensorielles ou cognitives d'une diversité d'auditoires. Tout au long du guide, de nombreux **encadrés** offrent des compléments d'information qui permettent d'aller plus loin dans la réflexion ou dans l'intégration des bonnes pratiques.

Et il va sans dire que le guide a été rédigé en suivant les principes de l'écriture inclusive.

En annexe, le guide offre :

1. un tableau sommaire des termes fréquemment utilisés dans le milieu universitaire ;
2. un lexique des termes utilisés dans le guide ;



Les **mots en bleu** sont ceux qui se retrouvent définis dans le lexique.

3. une liste des raccourcis possibles sur le clavier pour utiliser facilement le point médian ;
4. un tableau des principaux néologismes non binaires ;
5. une sélection des célébrations annuelles ayant une portée inclusive ;
6. une liste de documents de référence (ouvrages, guides, formations, capsules Web, etc.).

Par où commencer ?



S'il y a une chose à retenir au départ, c'est qu'il n'est pas nécessaire de tout changer du jour au lendemain. Il est tout à fait possible d'appliquer les principes de la communication inclusive progressivement : commencer par **activer sa vigilance**, en prêtant attention à l'impact que peut avoir sa façon de communiquer. Se mettre ensuite au défi en s'engageant à **intégrer graduellement les stratégies** suggérées dans ce guide à travers les divers modes de communication.

1

Quelques statistiques sur la diversité de la société québécoise

Ratio femmes/hommes en milieu universitaire

Au Québec, plus de la moitié des diplômes universitaires sont décernés à des femmes¹. Au sein du réseau de l'Université du Québec, les domaines des sciences de la santé (85 % de femmes), des sciences de l'éducation (77 %) ainsi que des lettres (74 %) sont ceux dont la représentation féminine est la plus élevée au premier cycle universitaire². Au contraire, l'informatique (17 % de femmes), la physique (14 %) et le génie mécanique (8 %) sont les disciplines où la représentation féminine est la plus faible, tous cycles confondus³.

Les femmes sont sous-représentées dans certains secteurs stratégiques et porteurs pour l'avenir : par exemple, elles ne représentent que 12 % des personnes œuvrant dans le domaine de la recherche en intelligence artificielle⁴.

En ce qui a trait à la composition globale du personnel, elle est en zone paritaire au sein du réseau de l'Université du Québec, avec 53 % de femmes, tous postes confondus. Les femmes représentent 42 % du corps professoral du réseau⁵. Toutefois, en ce qui concerne les postes de cadres supérieurs, la sous-représentation est encore la norme, avec 37 % de femmes contre 63 % d'hommes⁶.

Personnes en situation de handicap

Au Québec, 16 % de la population de 15 ans et plus vit avec une incapacité⁷ qui peut être physique, sensorielle, neurologique ou cognitive. Une portion des incapacités est liée au vieillissement, mais chez les 15 à 34 ans – la tranche d'âge de la majorité de la population étudiante universitaire – c'est tout de même une personne sur dix qui vit avec une incapacité, visible ou non⁸.

Au sein de la population étudiante de l'Université du Québec, environ 10 % des personnes s'identifient comme vivant avec un handicap⁹ et on estime qu'à peine la moitié d'entre elles contactent les services d'accueil et de soutien de leur institution.

Diversité sexuelle et de genre

La société canadienne compte environ 13 % de personnes de la diversité sexuelle et de genre¹⁰. De celles-ci, plus de 50 % n'auraient pas mentionné leur orientation sexuelle auprès de leurs collègues de travail et 45 % auprès de leurs collègues de classe à l'école.

Minorités ethniques et racisées

22,3 % de la population canadienne et 13 % de la population québécoise s'identifient comme appartenant à une minorité visible¹¹.

Les personnes noires, par exemple, représentent 3,5 % de la population canadienne, 4 % de la population québécoise et 10 % de la population montréalaise. Au Québec, 40 % des personnes noires sont nées ici alors que 60 % sont issues de l'immigration¹².

Population autochtone

Les personnes des **Premiers Peuples** constituent près de 5 % de la population canadienne et 2,3 % de la population québécoise¹³. Au Québec, la croissance de la population des Premiers Peuples est près de 10 fois plus élevée (66 %) que celle de la population **allochtone** (6,8 %) entre 2006 et 2016¹⁴.

Pour chacun des groupes mentionnés ci-dessus, et même si les personnes d'un même groupe partagent souvent des expériences de vie similaires, il existe non pas UNE réalité commune, mais DES réalités multiples : en somme, la diversité se poursuit au sein même des communautés d'appartenance.

Communication écrite inclusive



1

La langue française évolue sans cesse et se transforme par la pratique et les besoins de l'ensemble de ses locuteurs et locutrices. L'écriture inclusive ne fait pas exception à ce phénomène et est, elle aussi, en constante évolution. Il faut la voir comme une construction collaborative, une pratique vivante alimentée par toute personne qui prend conscience des inégalités de représentation dans le langage et qui modifie sa façon de rédiger. Les techniques se développent et s'affinent, certaines formulations sont entrées dans la norme : c'est

le cas de la féminisation des titres de professions au Québec¹⁵ (Voir encadré 6 [«Le saviez-vous? Le Québec: précurseur dans la féminisation du langage!»](#) p. 17). D'autres propositions continuent d'émerger et tentent de se frayer un chemin vers un usage populaire comme certains néologismes du langage dit neutre ou non binaire (voir encadré 9 [«Pratiques en émergence: néologismes et innovations typographiques»](#) p. 26 ou encore [l'annexe IV](#)).

2

La langue française est-elle sexiste ?

La langue française est genrée de manière binaire: elle ne connaît que deux genres grammaticaux, le masculin et le féminin. Avec ses deux genres grammaticaux bien définis, la langue française a le potentiel de représenter équitablement les hommes et les femmes. Elle n'est donc pas sexiste en soi. C'est l'usage qu'on en fait qui peut l'être. L'usage du masculin «générique et universel» véhicule un déséquilibre dans la représentation femmes/hommes. Rendre la langue française plus égalitaire passe par un renforcement du féminin dans l'ensemble du matériel linguistique: noms, pronoms, accords, etc.



Pour aller plus loin

Visionner l'entrevue de l'historienne et professeure de littérature française Éliane Viennot, réalisée dans le cadre de l'émission Actuelle sur France 24, le 17 mars 2017: [«Langue française. Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin»](#) (à partir de 3 minutes 17 jusqu'à 9 minutes 20).

3

Le saviez-vous ? Le masculin ne l'a pas toujours emporté sur le féminin

Cette règle n'est pas immuable ! Ce que l'on nomme « la masculinisation du français », et notamment la disparition de termes féminins comme *autrice*, *professeuse* ou *philosopheuse*, de même que les changements de règles de la langue visant à asseoir la forme grammaticale masculine comme dominante, a été introduite par certains grammairiens et appuyée par l'Académie française au XVII^e siècle¹⁶.

C'est Vaugelas, dans ses *Remarques sur la langue française* (1647), qui officialise le choix de l'accord au masculin en faisant valoir que « le genre masculin étant le plus noble, [il] doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble »¹⁷. La noblesse du genre grammatical masculin est directement corrélée à une certaine conception de la domination masculine, présentée comme naturelle, biologique, essentielle. C'est alors que la règle de l'**accord de proximité** est mise de côté au profit d'un accord avec l'unité qui est considérée comme ayant plus de valeur : le masculin. C'est cette « supériorité » du genre grammatical masculin qui lui permettra d'endosser le rôle (préssumé) du neutre générique¹⁸.

Ainsi, derrière ce « masculin-neutre » qui engloberait à la fois les hommes, les femmes et les personnes non-binaires se trouve en fait l'idée de la primauté du masculin.

4

Biais linguistique et prisme androcentrique de notre société

À l'instar de presque toutes les langues romanes, la langue française n'a pas de genre grammatical neutre. Selon la règle commune en langue française, le genre masculin est utilisé à cet égard pour identifier à la fois des hommes et des personnes qui utilisent le masculin (sens spécifique) et pour renvoyer à un neutre générique (sens universel). Il faut toutefois savoir que cette asymétrie provoque nécessairement une ambiguïté chez le lectorat.

En effet, malgré une large adhésion au sein de la population pour le masculin dit générique ou universel, divers travaux en psychologie du langage¹⁹ ont montré que le sens prédominant à la lecture du genre masculin est presque toujours le sens spécifique. Les recherches cliniques ont mis en évidence que même lorsque l'on donne explicitement la consigne d'activer le sens générique du masculin, on ne peut inhiber le sens spécifique.

Ainsi, lorsqu'un texte fait référence aux étudiants ou aux chercheurs de manière générique, il est impossible d'éviter que les destinataires ne se forment une représentation mentale essentiellement masculine, et ce, indépendamment de l'intention de la personne qui s'exprime. L'impact de ce phénomène, c'est une propension dans notre société à considérer les hommes comme étant la norme de l'espèce humaine²⁰ et, par conséquent, à centrer notre vision du monde sur eux. Ce regard déformant est fortement nourri par l'utilisation de la forme masculine comme valeur générique. C'est ce que l'on appelle le « prisme androcentrique » de la société.

Cette section ne présente donc pas des règles immuables et définitives qu'il serait nécessaire de suivre à la lettre. L'objectif est ici de répertorier les **stratégies éprouvées** pour une rédaction inclusive efficace. Ces différentes propositions peuvent tout à fait coexister puisqu'elles se complètent. Chaque procédé linguistique comporte des avantages et des inconvénients. C'est l'agencement des procédés qui permet d'obtenir des textes riches, clairs, fluides, représentatifs et inclusifs.

D'entrée de jeu, déboulonnons un mythe : contrairement à l'idée reçue, **la rédaction inclusive n'alourdit pas la lecture si elle est bien faite**. Elle agrmente même le texte de forme stylistiques plus variées pourvu que l'on suive ces quelques astuces que nous détaillerons au cours des prochaines pages :

- Adopter la rédaction inclusive comme posture de départ et non comme un filtre de révision d'un texte déjà écrit ;
- Éviter la monotonie et les redondances abusives en variant les procédés d'écriture utilisés ;
- Adapter le style et le choix des procédés en fonction du type de texte à rédiger ;
- Viser la concision et la lisibilité.

Quatre grandes stratégies de l'écriture inclusive

Stratégie 1 Abandonner l'utilisation du masculin générique

Stratégie 2 Privilégier les termes **épiciènes** et les formulations englobantes

Stratégie 3 Utiliser stratégiquement les **doublets complets** pour augmenter la visibilité des femmes dans le discours

Stratégie 4 Faire un usage limité et raisonné des **doublets abrégés**

Ces orientations sont fidèles aux principes de rédaction épiciène transmis par l'Office québécois de la langue française. [Banque de dépannage linguistique – Principes généraux de la rédaction épiciène \(gouv.qc.ca\)](http://Banque.de.depannage.linguistique.Principes.generaux.de.la.rédaction.epiciène.gouv.qc.ca).

Stratégie 1

Abandonner l'utilisation du masculin générique

La première étape d'une communication inclusive consiste à ne plus rédiger intégralement au masculin générique, que ce soit pour désigner des groupes mixtes ou au sens universel. Cette stratégie implique un effort, puisqu'elle appelle à déconstruire les règles que nous avons intégrées dès l'école primaire. **La communication inclusive appelle donc à un retour des sens spécifiques du masculin et du féminin**, ainsi qu'à un abandon de l'utilisation du masculin dit générique ou universel.

Il n'y a plus de raccourci possible

L'utilisation de la mention préalable du type «*Le masculin générique est utilisé afin d'alléger le texte et réfère aussi bien aux femmes qu'aux hommes*» n'est pas compatible avec les principes de rédaction inclusive²¹.

Adopter une posture inclusive dès le début facilite grandement la rédaction d'un texte fluide et lisible. Féminiser un texte *a posteriori* demande un effort beaucoup plus important et n'est jamais aussi naturel : le texte a tendance à comporter davantage de redondances et peut souffrir de monotonie stylistique. Une communication produite dans une posture inclusive dès le départ est presque toujours plus riche, souvent plus concise et surtout plus agréable à lire.

Les questions que l'on doit se poser d'entrée de jeu sont les suivantes : à qui s'adresse ce texte ? De qui parle-t-on ? La réponse à ces questions détermine les termes à utiliser pour visibiliser l'ensemble des personnes concernées.

Pour remplacer l'utilisation traditionnelle du masculin générique, plusieurs stratégies se coordonnent. L'idée n'est pas d'en choisir une seule, mais plutôt d'utiliser toute la gamme des procédés d'écriture à notre portée en faisant certains choix éditoriaux et stylistiques selon le type de texte à rédiger.

5

L'utilisation générique du mot Homme

Tout comme il est souhaitable d'abandonner le masculin générique, il est conseillé de ne plus avoir recours au mot *Homme* pour désigner l'ensemble du genre humain. La majuscule de prestige n'est pas suffisante non plus pour considérer l'universalité du terme. Ainsi, on parle de *l'évolution de l'humanité* plutôt que de *l'évolution de l'Homme*. Et on privilégie *droits humains* ou *droits de la personne* plutôt que *droits de l'Homme*²².



Pour aller plus loin

L'importance des mots et la contribution des femmes aux textes fondamentaux du droit international. [«Les femmes qui ont façonné la Déclaration universelle des droits de l'Homme»](#), 7 décembre 2018, durée 2 min 17.

Stratégie 2

Privilégier les termes épicènes et les formulations englobantes

La formulation neutre est une des clés de la rédaction inclusive: il s'agit d'un procédé utile et simple qui consiste à employer des mots ou des constructions de phrase qui évitent les accords marqués en genre. C'est une stratégie gagnante d'inclusivité sans avoir à expliciter la composition exacte d'un groupe, en plus de convenir davantage aux **personnes non-binaires** et de permettre une plus grande concision du texte par rapport à l'utilisation du doublet. En revanche, il peut rendre le discours plus impersonnel, trop général ou encore ambigu si le procédé est utilisé sans modération.

Cette stratégie repose sur l'utilisation des termes épicènes, des noms collectifs et des noms de fonctions ou d'unités administratives. Vous trouverez ci-dessous des exemples de ces termes.

Termes épicènes

On qualifie d'épicène un mot qui a la même forme au masculin et au féminin. Ainsi, ces mots peuvent désigner aussi bien des femmes que des hommes, ou encore des personnes non-binaires.

Exemples de noms épicènes	Activiste	Camarade	Maître	Réceptionniste
	Allochtone	Collègue	d'enseignement	Récipiendaire
	Arbitre	Dignitaire	Maître de langue	Responsable
	Artiste	Élève	Membre	Scientifique
	Athlète	Enfant	Militaire	Stagiaire
	Autochtone	Fonctionnaire	Ministre	Téléphoniste
	Auxiliaire	Gestionnaire	Pairs	Titulaire
	Bénévole	Interprète	Partenaire	Visionnaire
	Cadre	Jeune	propriétaire	

À noter que plusieurs noms de professions sont également épicènes : architecte, biologiste, démographe, épidémiologiste, infectiologue, journaliste, juriste, pédiatre, politologue, psychologue, urbaniste, etc.

Avec ces noms épicènes, c'est le déterminant et, le cas échéant, l'accord de l'adjectif ou du participe qui marquent le genre. Au singulier, pour écrire de façon inclusive, on double le déterminant. L'emploi du pluriel permet d'éviter le dédoublement.

Exemples :

- Un cadre supérieur, une cadre supérieure
- Un ou une membre du conseil d'administration
- Le ou la responsable
- Les auxiliaires d'enseignement

Exemples d'adjectifs épicènes

Abordable	Capable	Incontournable	Responsable
Adulte	Convenable	Intègre	Rude
Allochtone	Digne	Intraitable	Spécialiste
Anglophone	Drôle	Multiple	Superbe
Apte	Fiable	Noble	Trans
Autochtone	Francophone	Pédagogique	Universitaire
Brave	Habile	Rentable	Utile

Exemple :

De *nombreux* gestionnaires participent à ce séminaire.

- De **multiples** gestionnaires participent à ce séminaire.

Exemples de pronoms épicènes

On	Personne	Vous
Quiconque	Qui	Nous
Plusieurs	Tu	

Exemples :

L'étudiant *pour lequel* les aménagements ont été faits...

- L'étudiante ou l'étudiant **pour qui** la demande d'aménagement a été faite...

Ceux qui le souhaitent peuvent demander une dérogation.

- **Quiconque** souhaitant demander une dérogation peut le faire.

Noms collectifs

Un nom collectif est un mot qui, tout en étant singulier, représente un ensemble d'individus.

Exemples	Auditoire	Corps	Foule	Personnel
	Autorité	Délégation	Groupe	Population
	Clientèle	Effectif	Lectorat	Public
	Collectivité	Électorat	Main-d'œuvre	
	Communauté	Équipe	Milieu de l'éducation	

Exemples :

Les professeurs → Le corps professoral

Les Cris → La communauté crie

Les étudiants → La population étudiante

Les employés de soutien → le personnel de soutien

Les animateurs et animatrices → L'équipe d'animation

Les délégués → La délégation

Unités administratives

Remplacer un titre de fonction par l'unité administrative peut être particulièrement utile lors de la rédaction de politiques, de procédures ou d'un site Web institutionnel. Cela permet d'éviter d'éventuelles mises à jour lorsque les personnes en poste changent, par exemple si un nouveau directeur remplace une directrice.

Exemples	Bureau	Direction	Rectorat	Service
	Décanat	Faculté	Rédaction	Trésorerie
	Département	Présidence	Secrétariat	Tutorat

Exemple :

La demande doit être soumise *au directeur*.

→ La demande doit être soumise **à la direction**.

Stratégie 3

Utiliser stratégiquement les doublets complets pour augmenter la visibilité des femmes dans le discours

Un autre procédé courant de l'écriture inclusive est l'utilisation à la suite des termes féminin et masculin pour marquer la présence à la fois des hommes et des femmes au sein d'un groupe mixte. Cette convention se manifeste par l'utilisation d'un doublet, c'est-à-dire une paire lexicale unie par *et* ou par *ou*. Il peut s'agir de noms ou de pronoms. L'usage peut se faire au singulier ou au pluriel.

Exemples :

- Nous vous souhaitons la bienvenue **à tous et toutes**.
- **L'étudiant ou l'étudiante** doit faire sa demande de délai avant la date limite.
- **Celles et ceux** qui n'ont pas obtenu la note de passage doivent quitter le programme.

L'utilisation régulière d'un doublet complet est un moyen efficace d'augmenter la visibilité des femmes dans un texte. Contrairement à l'idée reçue, la présence de ces doublets ne porte pas préjudice à la lisibilité s'ils sont utilisés stratégiquement²³. Il s'agit de ne pas en abuser et d'éviter de les utiliser machinalement ou de façon répétitive.

Quelle est la règle pour l'ordre du doublet ?

L'ordre des termes d'un doublet peut varier dans un même texte. Il n'est pas nécessaire que ce soit uniforme. Les critères suivants peuvent aider à prendre une décision éclairée :

- Lorsqu'il n'y a pas d'accord en genre à faire, privilégier la règle de **l'énumération par ordre alphabétique**. Cette règle permet une alternance du masculin et du féminin dans les doublets et permet de casser l'implicite règle du masculin qui précède toujours le féminin. C'est une stratégie supplémentaire pour donner aux femmes et aux hommes une place équivalente dans le discours.

Exemples :

- Les **boursières et boursiers** des cycles supérieurs passeront en premier.
- Il suffit de se référer au **conseiller ou à la conseillère** de votre département.
- S'il faut accorder un adjectif ou un participe, il est alors suggéré de placer les noms du doublet dans l'ordre qui permet de respecter la **règle de l'accord de proximité** au masculin : c'est-à-dire placer le nom masculin le plus près possible de l'adjectif ou du participe à accorder afin d'éviter la discordance de genre entre un nom féminin et un adjectif continu²⁴. Cet ordre rend la lecture plus fluide et naturelle.

Exemples :

- **Les candidates et candidats** seront **soumis** au même processus d'évaluation.
- De **nombreux étudiants et étudiantes** de première génération obtiennent leur diplôme grâce à leur persévérance et au soutien de leurs pairs.

Doit-on répéter aussi les déterminants, les adjectifs et les compléments du nom ?

Il n'est pas nécessaire de répéter le déterminant si les deux noms coordonnés désignent la même entité. De plus, un seul adjectif qualifiant suffit lorsque le contexte est clair. Idem pour un complément du nom..

Exemple :

- **Les conseillères et conseillers** doivent se présenter à la rencontre d'accueil.
- Il faut **une ingénieure ou un ingénieur expérimenté** pour ce poste.
- **Les chercheuses et chercheurs consultés** ont voté en faveur de la proposition.
- Le prix reconnaît le travail important **des agents et agentes de la vie étudiante** pour la coordination du projet.

Dans le cas spécifique d'une offre d'emploi ou un descriptif de bourse, si l'espace le permet, il est recommandé d'indiquer le titre du poste au complet, tant au masculin qu'au féminin.

Exemple :

- Nous cherchons **un directeur à l'internationalisation** ou **une directrice à l'internationalisation**.

6

Le saviez-vous ? Le Québec : précurseur dans la féminisation du langage !

La féminisation du langage s'est opérée d'abord par la féminisation des titres officiels au sein de la fonction publique. Si ce procédé faisait encore face à beaucoup de résistance jusqu'à tout récemment en France, il est passé dans l'usage courant au Québec depuis plusieurs décennies : il n'y a plus ici de débat public quant aux appellations de *maire*, *ambassadrice* ou *présidente du conseil*.

L'Office québécois de la langue française a recommandé officiellement dès 1979 l'emploi de l'appellation féminine pour désigner les femmes en poste au sein de l'administration publique. En Belgique et en Suisse, la féminisation des titres a débuté dans les années 1990. En France, si l'on doit utiliser les titres de noms de professions au féminin dans les textes de la fonction publique depuis 1997, ce n'est qu'en 2019 que l'Académie française a finalement publié ses recommandations sur la question.



Pour aller plus loin

Entrevue avec Marie-Éva de Villiers, linguiste, lexicographe et autrice : [«Féminisation des titres, le Québec 40 ans en avance sur la France»](#), Radio-Canada International, 27 février 2019.

Les discussions quant à la féminisation ne sont pas closes pour autant. Certaines personnes revendiquent une féminisation dite ostentatoire des titres féminins (Voir encadré 10 [«Le concept de féminisation ostentatoire»](#) p. 28). Par exemple, on privilégiera le terme *autrice* à celui d'*auteure* pour garantir la visibilité des femmes tant à l'oral qu'à l'écrit. Voici un tableau sur l'état de la situation de la féminisation des termes fréquemment utilisés dans le milieu universitaire :

Féminisation des titres du milieu universitaire : état des lieux

Masculin	Féminin*	Précisions
Auteur	Autrice	Terme attesté depuis plusieurs siècles et correctement formé. Il ne s'agit ni d'un néologisme, ni d'un barbarisme. C'est le féminin naturel d' <i>auteur</i> . Il vient du latin <i>auctrix</i> qui a donné naissance à la fois aux mots <i>actrice</i> et <i>autrice</i> . On le privilégie puisqu'il permet entre autres de marquer le féminin à l'oral.
	Auteure	Néologisme québécois apparu dans les années 1970-1980 pour répondre au besoin de féminisation, à une époque où <i>autrice</i> ne faisait plus partie de l'usage. Terme bien implanté partout en francophonie. Il est toujours possible de l'utiliser.
Chef	Cheffe	Chef est un terme reconnu comme épïcène par l'Office québécois de la langue française (OQLF). On préférera tout de même utiliser le féminin ostentatoire <i>cheffe</i> pour marquer davantage le féminin.
Chercheur	Chercheuse	Seule forme retenue. L'appellation <i>chercheuse</i> est déconseillée par l'OQLF.
Docteur (Dr)	Docteure (D ^{re})	Terme retenu au Québec.
	Doctoresse	Terme utilisé notamment en Suisse.
Ingénieur	Ingénieure	Seule forme retenue. La forme <i>ingénieuse</i> se rapporte à l'adjectif.
Professeur	Professeure	Terme d'usage commun au Québec, créé par l'OQLF et recommandé depuis 1986.
	Professeuse	Terme qui prend peu à peu du galon dans certains cercles plus militants. Pas encore reconnus par l'OQLF, il faut tout de même dire qu'il est bien formé et suit la règle de formation des mots en -eur. Ce n'est pas un néologisme.
Mentor		Seule forme retenue. La forme <i>femme mentor</i> est déconseillée.
	Mentore	Pour la personne qui reçoit le soutien, on la désignera comme mentoré/mentorée.



Attention : Par souci de symétrie, on évitera d'ajouter le mot femme à une appellation épïcène si cette même application ne contient pas le mot homme au masculin. On écrira un actuaire et une actuaire plutôt qu'un actuaire et une femme actuaire. On dira aussi une médecin et non une femme médecin. Par contre, on parlera d'un homme d'affaire et d'une femme d'affaire puisqu'il y a réciprocité des termes féminins et masculins.

Stratégie 4

Faire un usage limité et raisonné des doublets abrégés

Il est parfois souhaitable de remplacer le doublet complet par sa forme contractée, aussi appelée « doublet abrégé », « forme tronquée » ou « extension ». Il s'agit d'ajouter à la forme masculine la terminaison féminine en la séparant par un signe typographique.

Exemples :

Les *étudiantes et les étudiants* → Les étudiant·es

Les *professeurs et professeures* → Les professeur·es

Ce procédé ne fait pas l'unanimité. Bien qu'il soit utile dans certaines situations particulières, on lui reproche d'être difficile à lire pour certaines personnes, entre autres les personnes dyslexiques, celles dont la langue maternelle n'est pas le français ou encore celles ayant recours à une application d'assistance de lecture²⁵. Il est donc préférable d'utiliser les doublets abrégés avec parcimonie, comme un procédé de dernier recours.

Quand utiliser un doublet abrégé ?

- Lorsque l'espace est un enjeu : tableaux, formulaires, réseaux sociaux, certaines publicités, certains sites Web.
- Seulement avec des mots dont les variantes féminine et masculine ne diffèrent que légèrement. Par exemple, lorsque la forme féminine se fait par l'ajout d'un *e* (comme étudiant·e) et non lorsque la forme féminine se fait par une substitution (comme directeur·rice). Dans ce dernier cas, la terminaison au féminin est trop éloignée de celle au masculin et le doublet abrégé compromet la fluidité de lecture de façon disproportionnée.
- Pour éviter de genrer un sujet dont on ne connaît pas le genre ou qui utilise des accords non binaires.

Exemple :

→ L'étudiant·e du fond de la classe est sorti·e rapidement à la fin du cours.

Quel signe typographique choisir ?

Parenthèses, point, tiret, barre oblique... Comme il n'y a pas de consensus, l'important est d'abord de **respecter une uniformité** tout au long d'un texte : choisir un signe et s'y tenir.

L'Office québécois de la langue française privilégie les signes doubles que sont les parenthèses ou les crochets pour former un doublet abrégé²⁶. Dans le guide, le choix s'est toutefois porté sur le **point médian** puisqu'il gagne en popularité dans l'usage et les arguments se multiplient pour son adoption. Il semble l'option typographique la plus convaincante : celle qui est visuellement la plus lisible pour le plus grand nombre.

À noter qu'un seul point médian est nécessaire par mot, même au pluriel.

Exemples :

Singulier → **L'élu·e** doit siéger à toutes les réunions de conseil.

Pluriel → **Les étudiant·es** sont aptes à faire leur examen.

7

Faire le point sur le point médian

Avantages du point médian

- Clarté : il est utilisé seulement en écriture inclusive.
- Discretion : typographiquement neutre, il est le signe qui occupe le moins d'espace.
- Fluidité : il ne freine pas la lecture et ne divise pas le mot en fin de ligne.
- Polyvalence : il peut être facilement combiné avec le tiret des mots composés.

Inconvénient du point médian

- Limite d'accessibilité : il n'est pas (encore) aisément disponible sur tous les claviers. Voir les options de raccourcis en [annexe III](#).

Autres signes proposés : pourquoi les écarter ?

- Parenthèses : certaines personnes reprochent à cette pratique de mettre le féminin à part en l'isolant, le présentant comme optionnel et donc facultatif. Les parenthèses devraient donc être utilisées seulement pour un pluriel optionnel.
- Point bas : en typographie, il désigne aussi et surtout la fin d'une phrase.
- Majuscule : risque de confusion avec le féminin spécifique. Utilisé surtout en contexte militant pour renforcer le féminin. Peu utilisé au Québec.
- Barre oblique : elle représente la division en mathématique. On suggère de réserver ce signe à deux termes permutables (« et/ou » par exemple).
- Tiret : lié à l'ajout d'un commentaire et moins lisible dans le cas d'un nom composé (*vice-président-e*).

En pratique: quelques astuces pour alléger les textes

- **Privilégier le pluriel des noms épicènes lorsque possible.**

Le ou la titulaire → **Les** titulaires

- **Utiliser le mot personne pour éviter d'avoir à identifier un genre.**

Le choix du ou de la responsable → Le choix de la **personne responsable**.

La direction a expulsé les fautifs et fautives → La direction a expulsé **les personnes fautives**.

- **Recourir aux termes génériques et aux tournures de phrases neutres.**

C'est aux agents et agentes de liaison que revient le mandat de communiquer les résultats des bourses.

→ C'est au **service de la vie étudiante / Bureau de l'aide financière** que revient le mandat de communiquer les résultats des bourses.

- **Dans les règlements et les descriptions procédurales, privilégier les verbes à l'infinitif ou à l'impératif selon le contexte.**

L'étudiant doit déposer son formulaire au secrétariat.

→ **Déposer** le formulaire au secrétariat.

→ **Veillez déposer** votre formulaire au secrétariat.

- **Tirer profit des pronoms de reprise pour éviter les répétitions et la monotonie.**

Pour respecter la désignation inclusive, tout est une question d'équilibre. Si on utilise les doublets complets, il est acceptable d'utiliser un seul pronom de reprise.

→ L'activité d'intégration **des étudiantes et des étudiants autochtones** sera sous la responsabilité du département. [...] **Ils** ont reçu une lettre d'invitation personnalisée avec leur offre d'acceptation au programme.

En revanche, si on a privilégié les désignations épicènes, on penchera pour l'utilisation des deux pronoms pour indiquer expressément que le groupe est mixte.

→ Le congrès a réuni des **biologistes**, des **chimistes** et des **géographes** des quatre coins des Amériques. **Celles et ceux** ayant fait une présentation formelle ont eu droit à un cocktail de clôture en présence de la mairesse de Montréal.

- **Reformuler.**

Les *répondants et répondantes* ont dit que...

→ Les **résultats du sondage** indiquent que...

Les titulaires de chaires *réunis* à Ottawa publieront un communiqué.

→ **En réunion à Ottawa**, les titulaires de chaires publieront un communiqué.

Les *autrices et auteurs* sont *priés* de rendre leur chapitre avant la date limite.

→ Les **contributions doivent être** soumises avant la date limite.

En 2018, les femmes représentaient 58,3 % des *diplômés universitaires*.

→ En 2018, 58,3 % des **diplômes universitaires** ont été **décernés** à des femmes.

Les *membres* de l'association ont été *convoqués* à une rencontre préparatoire.

→ **On** a convoqué les membres de l'association à une rencontre préparatoire.

Le *boursier ou la boursière* doit déposer sa demande avant le 1^{er} septembre.

→ La **demande doit être déposée** avant le 1^{er} septembre.

Nous sommes *fières et fiers* de cette nouvelle.

→ **Quelle fierté** d'apprendre cette nouvelle !

Les stagiaires *touchés* par ce problème

→ Les stagiaires **aux prises avec** ce problème.

Il faut se montrer *respectueux*.

→ Il est important de **faire preuve de respect**.

Il faut être *objectif et équitable*.

→ Il faut **agir d'une manière objective et équitable**.



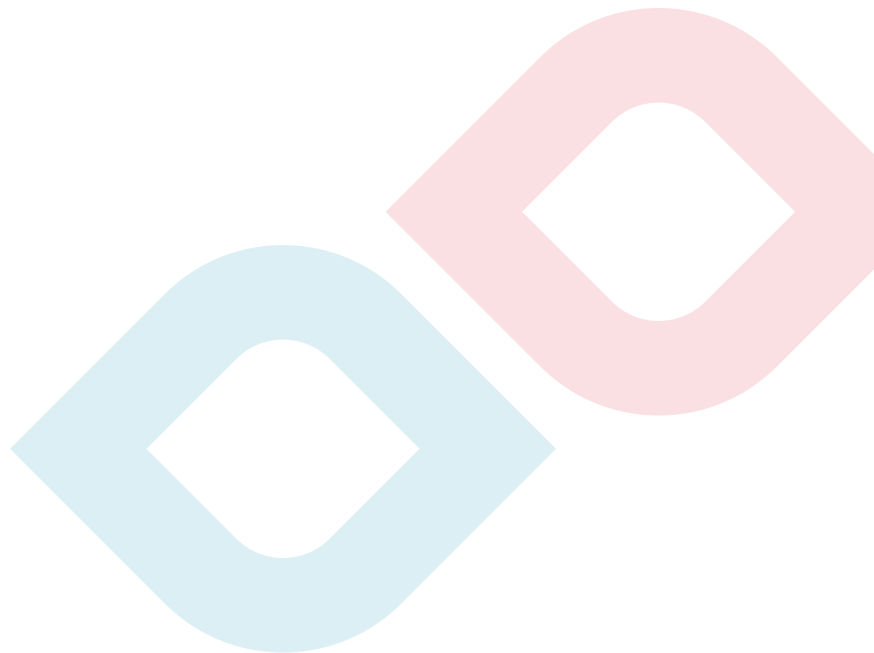
Rédiger une longue énumération de façon inclusive peut être un défi en soi. L'utilisation de termes épicènes, du mot «personne» et de la barre oblique peut aider.

Tout le monde a le pouvoir de s'engager : *enseignants, professeurs, tuteurs scolaires, diplômés, employeurs, intervenants, éducateurs, conseillers, accompagnateurs, animateurs sportifs, scientifiques ou communautaires.*

→ Tout le monde a le pouvoir de s'engager : **membres du corps enseignant et professoral, tuteurs et tutrices scolaires, personnes diplômées, employeurs, personnel en intervention/conseil/accompagnement, animation sportive/scientifique/communautaire.**

Encore mieux : Pourquoi ne pas remettre en question la nécessité même d'une telle énumération exhaustive dans un texte. En fait, l'écriture inclusive est souvent un «révélateur de lourdeur» pour la personne qui rédige. Si un texte inclusif semble très lourd, c'est probablement que le texte, même au masculin générique, serait lui-même assez lourd. Une reformulation avec plus de concision est probablement la solution !

→ Tout le monde a le pouvoir de s'engager, **peu importe son poste ou ses responsabilités au sein de l'écosystème éducatif.**



Conception de documents écrits accessibles

L'accessibilité de l'information est un concept essentiel si l'on souhaite aborder la communication inclusive dans son ensemble. Certains ajustements quant à la mise en page ou au support technologique utilisé dans la conception et la distribution de documents peuvent faciliter l'accès et la compréhension pour une grande variété de personnes. La majorité des recommandations ci-dessous améliorent l'accessibilité de l'information pour plus d'un type de personnes, qu'elles aient certaines limitations ou non²⁷. Ce sont donc des choix payants à faire pour s'assurer d'une communication efficace, par laquelle l'information se rend à destination.

1. Choix des caractères

- Police de caractère lisible et simple, idéalement sans empattement : Arial, Calibri, Helvetica, Tohoma, Verdana.
- Taille des caractères d'au moins 12 points pour le corps du texte. Proportionnellement, la taille des sous-titres et des titres sera plus grande : entre 125 % et 200 %.
- Contraste : utiliser un très haut niveau de contraste entre la couleur des caractères et la couleur du fond. Des caractères noirs sur un fond blanc représentent le contraste maximal. D'autres duos de couleurs sont aussi possibles : jaune/noir, blanc/bleu foncé, etc.
- Couleur : limiter préférablement la couleur aux titres et sous-titres.
- Style : préférer le gras pour la mise en évidence. Éviter l'italique ou les majuscules pour les titres. Réserver le soulignement pour les liens hypertextes. Proscrire les effets spéciaux (relief, ombre, etc.).

2. Utilisation et organisation de l'espace

- Préférer la justification du texte à gauche seulement. Pour les longs documents, si le texte doit être justifié, veillez à la régularité des espaces entre les mots et à l'équilibre général du texte.
- Organiser l'information pour aider le lectorat à se repérer plus facilement.
- Présenter clairement le plan en début de document.
- Aérer le texte avec beaucoup d'espaces blancs. Préférer une marge d'au moins 2,5 cm.
- Faire de courts paragraphes et prévoir un espacement de 1,15 à 1,25 entre les lignes et de 20 points entre les paragraphes.
- Préférer l'énumération avec des puces ou des chiffres. Limiter à 5-7 puces idéalement.
- Éviter les abréviations techniques ou trop nombreuses.

3. Tableaux et graphiques

- Opter pour des tableaux et graphiques simples et placer les titres à l'extérieur des tableaux.
- Utiliser des couleurs contrastantes et s'assurer que la couleur n'est pas le seul élément distinctif entre les différents éléments.
- Rédiger des légendes suffisamment grandes et lisibles.

4. Diffusion

- Format imprimé : choisir un papier sans reflet, mat, blanc chaud et opaque. Privilégier la reliure spirale qui facilite l'utilisation d'aides optiques puisque le document peut être déposé à plat.
- Format numérique : préférer le partage de documents en format texte simple, puisque les lecteurs d'écran les lisent plus facilement. Si le format PDF est requis, se référer aux recommandations pour le rendre accessible (voir encadré 8 ci-dessous « Quelques références en soutien à l'accessibilité »).

8

Quelques références en soutien à l'accessibilité

[Vérificateur d'accessibilité](#) (support technique de Microsoft)

[Créer des fichiers PDF accessibles](#) (support technique de Microsoft)

Outil de validation de contraste : [Contrast Checker](#) et [Snook](#)



Astuce pour vérifier la qualité des contrastes : Imprimer simplement le document en niveaux de gris. Si le contraste est insuffisant, le texte et le fond se confondent.

Pratiques en émergence : néologismes et innovations typographiques

Dans les dernières années, la communauté **LGBTQIA2S+** et en particulier les **personnes non-binaires**, parfois au sein même de la recherche linguistique, ont développé des stratégies orales et écrites permettant une reconnaissance, une visibilité et un plus grand respect de leur identité. De nouveaux mots font ainsi leur apparition pour représenter la pluralité des genres :

- Pronoms construits à partir de la contraction de pronoms genrés existants : *il* et *elle* deviennent par exemple *iel*. Ce pronom peut être utilisé comme alternative non binaire (à l'instar du *they* singulier en anglais) quand on ne connaît pas les pronoms utilisés par la personne de qui l'on parle.
- Émergence de pronoms dits neutres, qui conviennent davantage aux personnes qui se définissent en dehors de l'axe masculin-féminin : *ol* ou *ul* en sont deux exemples.
- Mots qui fusionnent la terminaison masculine et féminine : *cellui* (pour celle et celui), *toustes* (pour tous et toutes), *froeur* (pour frère et sœur), *nombreuxes* (pour nombreuses et nombreux), *heureuxe* (pour heureuse et heureux), etc.

L'Office québécois de la langue française (OQLF) ne conseille pas le recours à ces néologismes. Toutefois, même si ces pratiques n'ont pas reçu de reconnaissance formelle, **la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation recommande aux institutions d'enseignement d'assouplir certaines règles pour rendre ces néologismes acceptables dans un cadre personnel ou, du moins, pour ne pas pénaliser leur utilisation dans un cadre d'étude, de recherche ou de travail**²⁸.

En outre, les communautés revendiquent de plus en plus l'utilisation du trait d'union dans l'expression personne non-binaire, pour renforcer la validation du terme comme adjectif composé. L'OQLF permet ce genre d'exception, même s'il ne les recommande pas d'emblée. Toutefois, c'est un usage assez généralisé et encouragé dans les communautés concernées. En suivant cette orientation, on écrirait « une personne non-binaire » et « un néologisme non binaire ». Pour la règle de l'OQLF, c'est [ici](#).



Pour aller plus loin

Florence Ashley, [«Société québécoise: Le difficile respect des personnes non binaires»](#), La Presse, 22 avril 2018.

Florence Ashley, [«Qui est-ille? Le respect langagier des élèves non-binaires, aux limites du droit»](#), dans *Érudit/Revue/Service social*, volume 63, n° 2, 2017.

Quelques exemples en faveur des néologismes

L'une des huit fédérations de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a introduit un néologisme dans son appellation dès 1999 pour contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes : la Fédération des professionnèles (FP). Pour l'historique de cette décision, c'est [ici](#).

En Suède, le pronom neutre *hen* dérivé du finnois et complétant les pronoms suédois *hon* (elle) et *han* (il) avait été proposé dans les années 60. Il a refait surface en 2012 dans un livre pour enfant. Si sa réintroduction a suscité une petite polémique au départ, il a été accepté en moins de cinq ans, jusqu'à être maintenant employé par les autorités nationales²⁹.

De nouveaux caractères non genrés

Le [projet de Tristan Bartolini](#) a fait la manchette au début 2021 : son travail de fin d'étude à la Haute école d'art et de design de Genève a attiré l'attention au niveau international et a été récompensé par la Croix-Rouge Suisse. Pour lutter contre la binarité de la langue, il a créé près d'une cinquantaine de nouveaux caractères non genrés en superposant différentes terminaisons féminines et masculines.



Communication orale inclusive



2

Allocutions formelles

Les raisons qui incitent à modifier le discours à l'écrit afin qu'il soit plus inclusif s'appliquent aussi à l'oral. Le médium étant différent, des stratégies distinctes s'imposent toutefois.

Si un texte est destiné à être lu à voix haute, on optera de préférence pour des formulations inclusives audibles (voir encadré 10 [«Le concept de féminisation ostentatoire»](#) p. 28). En revanche, lorsque le masculin et le féminin ne peuvent être différenciés à l'oral, il est préférable de privilégier la formule épïcène au doublet, puisque la lecture des deux termes à sonorité identique est redondante.

Exemple :

Les employés et les employées → Le personnel, l'équipe, etc.

Si le doublet complet peut tout de même être utilisé (plutôt qu'une forme épïcène ou englobante), il est préférable de ne lire qu'une seule des deux formes du doublet. On pourra illustrer la composition mixte du groupe par les pronoms utilisés.

Exemple :

→ «Nous remercions l'apport significatif des professeures et professeurs (prononcer un seul des deux mots pour éviter la répétition) lors de cette journée d'accueil. **Elles et ils** ont définitivement contribué au succès de l'évènement.»

Doublets abrégés : inutile d'y avoir recours pour un texte qui sera lu. Si un tel terme se retrouve dans une lecture à voix haute, il est alors recommandé de le prononcer comme s'il s'agissait d'un doublet complet.

Le concept de féminisation ostentatoire

Cette approche privilégie l'utilisation, aussi souvent que possible, de la forme féminine qui se démarque davantage de la forme masculine. Elle fait contrepoids à l'argument voulant que la forme masculine des noms de personnes ait une sonorité plus « esthétique » ou plus « prestigieuse ». Dans les faits, c'est une question d'habitude. En introduisant ou en réhabilitant les formes féminines dans l'usage, elles deviendront tout aussi familières et respectables. De surcroît, la féminisation ostentatoire à l'oral est une force mobilisatrice qui permet de valoriser les féminins et d'affirmer un engagement face à l'égalité des genres.

On préférera ainsi parler d'une *autrice* plutôt que d'une *auteure*, d'une *réviseuse* plutôt que d'une *réviseur* et d'une *entrepreneuse* plutôt que d'une *entrepreneur*, même si toutes ces variantes sont admises³⁰. Le procédé de féminisation ostentatoire convient particulièrement aux contextes où il est souhaitable de marquer la présence des femmes, comme dans les milieux traditionnellement masculins : les milieux universitaires, littéraires et scientifiques en sont des exemples.



Pour aller plus loin

Michaël Lessard, [«Le féminin mérite-t-il d'être entendu ?»](#), dans *Le Devoir*, 10 février 2020.

[5 raisons d'adopter la féminisation ostentatoire, Petit guide de féminisation ostentatoire](#), par Suzanne Zaccour et Michaël Lessard, *Revue L'Esprit Libre*, 7 mars 2017.

[Tour d'horizon sur le terme Autrice: Office québécois de la langue française](#), Banque de dépannage linguistique, 2019.

Interactions verbales courantes

Pour les échanges quotidiens sur les lieux de travail ou en situation d'études, il est essentiel de développer un savoir-être, en particulier avec les personnes différentes de nous. Il convient d'adopter un langage respectueux et dénué de préjugés. C'est la clé d'un environnement sain et inclusif pour tout le monde, sans exception. Voici quelques pistes :

- **Reconnaître l'existence des biais inconscients** et le fait que personne ne peut y échapper complètement. Amorcer une autoréflexion critique sur ses propres biais inconscients et s'engager à les minimiser en s'éduquant davantage.
- **Lors d'un échange, prendre l'individu devant soi dans toute sa complexité.** Personne n'aime être reconnu seulement par une étiquette, que ce soit son genre, son handicap ou son origine ethnique. Si un nouveau collègue est présenté à une équipe, mettre l'accent sur sa personnalité et ses compétences plutôt que sur son identité raciale ou de genre.

- Si le contexte porte à faire référence à l'origine ethnique d'une personne ou à sa nationalité, **être le plus précis possible**. On présentera ainsi un *boursier sénégalais ou ivoirien* venu faire son postdoctorat dans notre université plutôt que de mentionner ses origines *africaines* de façon générique. On soulignera le succès d'une *titulaire de chaire innue ou atikamekw* plutôt que de souligner seulement qu'elle est *Autochtone*.
- **Éviter les clichés** concernant les différentes nationalités et cultures car ils donnent aussi une image réductrice d'une personne ou d'un groupe. Attention aux expressions qui véhiculent des clichés condescendants, paternalistes ou dégradants. Certaines expressions n'ont tout simplement pas leur place dans un environnement professionnel : « ma petite », « mon beau » ou « ma cocotte » par exemple.
- **Se renseigner sur l'usage accepté (ou non) d'une expression**. Demander conseil. Entamer la conversation de façon respectueuse. Faire de la recherche par soi-même dans un premier temps, en préférant les sources préparées par des personnes concernées par la question.
- **Attention aux expressions qui véhiculent des préjugés réducteurs ou stigmatisants.**

On dira...

Ce collègue est une personne sourde

Une étudiante en fauteuil roulant

Une personne trans

Une personne autiste

Plutôt que...

Ce collègue *souffre* de surdité

Une étudiante *confinée*   son fauteuil roulant

Un/une trans ou un/une transgenre

Une personne *souffrant d'un trouble* du spectre de l'autisme

- **Les codes du langage non verbal ne sont pas universels**. Les expressions faciales, les mouvements des mains ainsi que le regard soutenu ou non sont autant d'aspects qui peuvent facilement être mal interprétés. Attention aux biais et aux jugements rapides ! Voici quelques attitudes alternatives à privilégier :
 - Prendre l'habitude de valider ses intuitions.
 - Reformuler sa compréhension d'une situation pour s'assurer d'une compréhension commune.
 - Se fier uniquement aux informations objectives plutôt qu'aux impressions.
 - Privilégier une communication transparente et respectueuse.
 - Tenter de voir les situations du point de vue de la personne devant soi.
 - Faire preuve d'humilité, de curiosité et laisser de côté sa susceptibilité.

Qu'est-ce que « mégenrer » ?

Mégenrer, c'est attribuer à une personne un genre qui ne correspond pas à son identité de genre, que ce soit volontairement ou non³¹. C'est le fait, par exemple, de se tromper sur le pronom ou le titre de civilité d'une personne à qui on s'adresse. Le mégenrage touche principalement les **personnes trans** et les **personnes non-binaires**. Mais il peut aussi concerner, par exemple, une personne dont le prénom ne renvoie pas automatiquement à un genre précis.

Comment éviter de mégenrer une personne ?

Tout d'abord, si vous craignez de ne pas utiliser le terme approprié lorsque vous parlez à une personne, demandez à cette personne comment elle souhaite être désignée et respectez son souhait. Si vous commettez une erreur : pas de drame ! Excusez-vous et continuez la conversation. Évitez de rester sur le sujet et d'amplifier un malaise non nécessaire.

Dans les faits, il n'est pas obligatoire de genrer toutes les interactions. Neutraliser nos usages de la langue française orale et écrite fait partie d'un effort pour intégrer des réalités multiples. En adaptant les formules de politesse et de salutation, il est possible de minimiser les risques de mégenrer une personne.

1. Titres de civilité (Madame/Monsieur)

Dans un courriel ou pour engager une conversation, l'utilisation du prénom suivi du vouvoiement est une formule personnalisée, courtoise et efficace.

Pour une correspondance plus formelle, il est possible d'utiliser le nom complet comme formule de salutation, en retirant tout simplement le titre de civilité.

Exemples :

Bonjour Claude,
Je vous écris en suivi du dossier...

Claude Ortiz,
Nous avons le plaisir de vous confirmer votre inscription à...

Veuillez agréer mes meilleures salutations.
Veuillez agréer, Claude Ortiz, mes salutations les plus distinguées.

2. Respect de la diversité des modèles familiaux

Pour faire référence à des relations familiales ou seulement conjugales, le terme « partenaire » est le plus inclusif et englobe les divers types de relations dont les couples de même sexe.

De même, faire référence aux « parents » plutôt qu'à la mère et au père permet de reconnaître et de respecter une diversité de modèles familiaux.

3. Indication de l'identité de genre dans la signature professionnelle

Une pratique de plus en plus courante consiste à ajouter les pronoms auxquels une personne s'identifie dans sa signature professionnelle. C'est une façon courtoise et professionnelle de préciser son genre pour prévenir le mégenrage. C'est aussi d'une bonne façon de se présenter comme une personne alliée de celles et ceux qui s'identifient à la diversité de genre.

Exemples :

Camille Lévesque (elle) - Sam Pham-Dufour (iel) - Issa Ndiaye (il)



Pour aller plus loin

[Petit guide des enjeux LBGTQIA+ à l'Université. À l'attention des professeur·es et chargé·es de cours à l'UQAM](#), publié par le Syndicat des étudiant·es employé·es de l'UQAM, 2018.

Vocabulaire relatif à l'identité autochtone

- Au Québec, on dénombre onze nations autochtones – dix Premières Nations et une nation inuite – pour un total de 55 communautés autochtones.
- Les dix Premières Nations regroupent les Abénakis, les Anishinabeg (Algonquins), les Atikamekw, les Cri-Eeyou (Cris), les Wendat (Huron), les Innus, les Wolastoqiyik (Malécites), les Mi'kmaq (Micmacs), les Kanien'Kehà:Ka (Mohawk) et les Naskapis.
- Au Canada, les expressions «Peuples autochtones» et «Premiers Peuples» désignent quant à elles les Premières Nations, les Métis et les Inuit collectivement. Ce sont des expressions qui ne sont pas exclusives au Canada: on parle aussi de peuples autochtones ailleurs dans les Amériques comme sur le reste du globe.
- Il est toujours préférable de se référer à la nation d'une personne pour l'identifier plutôt que d'utiliser le terme générique «*Autochtone*». Préférer aussi le terme «*personne autochtone*» plutôt que le terme «*Autochtone*» tout seul.
- Même s'il est utilisé couramment, surtout dans les médias, le nom propre *Autochtone* devrait être évité. Le mot peut cependant être employé comme adjectif. Ainsi, on parlera des *peuples autochtones* plutôt que des *Autochtones*. Il convient également d'éviter le possessif «*nos peuples autochtones*», particulièrement en raison du contexte historique. Il est préférable de dire «*les peuples autochtones du Canada*».
- Il est aussi recommandé de mettre des majuscules à Première Nation, ainsi qu'à Inuit et à Métis – ainsi qu'à Autochtone s'il faut l'employer – lorsqu'ils sont utilisés comme noms et d'accorder les adjectifs autochtone, inuit et métis – ainsi que les noms correspondants, d'ailleurs – en genre et en nombre (comme on le ferait pour les autres nationalités).
- Le terme *allochtone* s'écrit avec une minuscule.
- Le terme *Inuit* s'écrit sans s au pluriel car c'est déjà la forme plurielle du terme *Inuk* (un Inuk, des Inuit). Il s'accorde en genre et en nombre lorsqu'il est employé comme adjectif.
- Plusieurs termes sont désuets ou péjoratifs pour désigner les personnes autochtones. Les ressources ci-dessous sont utiles pour s'informer et s'assurer de proscrire ces termes de son vocabulaire.



Pour aller plus loin

Courte capsule Web [Autochtone 102](#) présentée dans le cadre du projet Briser le code de Télé-Québec, 2020 (5 minutes).

Ouvrage de référence de Pierre Lepage, [Mythes et réalités sur les peuples autochtones](#).

5 capsules Web réalisées dans le cadre de la préparation du Forum national sur la réconciliation 2021, sur la [sensibilisation de l'environnement postsecondaire aux réalités des Premiers Peuples](#) (15 minutes chacune).

[Cinéma autochtone](#): tous les films de l'ONF réalisés par des cinéastes autochtones sont accessibles en ligne.

[Wapikoni](#): Films, musique, ateliers qui donnent une voix aux jeunes autochtones.

[Les Éditions Hannenorak](#): une maison d'édition autochtone et librairie dédiées à la littérature des Premières Nations.

3



Communication visuelle inclusive

Une image n'est jamais anodine : elle est porteuse de sens et de significations. Tout autant que les mots, le choix des images participe à la construction sociale de l'identité. C'est pourquoi il est important de refléter une vision du monde qui fait valoir, visuellement, la diversité des identités, des modèles et des réalités, sans entrer dans l'instrumentalisation. En contribuant à des **représentations positives et authentiques de la diversité**, les contenus visuels des documents, affiches, vidéos, sites Web et animations graphiques seront des **leviers efficaces pour visibiliser davantage certaines réalités dans les milieux universitaires**.

Très souvent, les médias ont tendance à mettre de l'avant des images de personnes qui sont considérées comme étant la « norme » dans la société ou dans l'environnement spécifique qui les intéresse. En choisissant des images de « l'étudiant moyen » ou du « scientifique typique »

et en s'adressant à la majorité, on suppose que l'on englobe tout le monde. Pourtant, promouvoir des communications inclusives, c'est s'assurer que celles et ceux qui sont identifiés comme « différents de la majorité » se sentent aussi interpellés et représentés. Au-delà de l'effet miroir bénéfique, la représentation des groupes sous-représentés et/ou marginalisés dans les communications publiques a pour effet de normaliser ces groupes, de les faire connaître et de légitimer leur présence. Elle contribue aussi à surpasser les stéréotypes, à minimiser les biais et à favoriser le vivre-ensemble.

Une communication visuelle inclusive s'assure de ne pas renforcer les stéréotypes et essaie de s'en détacher. Il est question d'adopter une posture de vigilance pour véhiculer des messages non **sexistes**, non **racistes**, non **hétéronormatifs**, non **cisnormatifs** et non **capacitistes**.

Évaluation de l'image institutionnelle

À partir d'un échantillonnage des productions visuelles d'une institution, voici quelques questions de base à poser afin d'évaluer les images ou les messages qu'elles véhiculent :

- Quel est le profil visuel et identitaire des personnes qui représentent le corps professoral ? La communauté étudiante ? Le domaine de la recherche ? L'excellence et l'innovation ?
- Quelles activités/actions exercent ces personnes dans les images et les vidéos ?
- Quelle place occupe chaque personnage dans l'image (avant ou arrière-plan, sujet principal ou secondaire, etc.) ?
- Dans quel environnement figurent-elles ?
- Quelles sont les interactions entre les personnages (position d'autorité, collégialité, vulnérabilité, service offert, etc.) ?
- Les images véhiculent-elles une conception réductrice de certains groupes sous-représentés ?
- À quelle fréquence arrive-t-il de représenter des personnes issues de groupes minoritaires ou sous-représentés ?

Pratiques exemplaires pour valoriser la diversité

- Choisir des **images qui reflètent la mixité de la communauté universitaire** et de l'environnement de travail : hommes et femmes, mais aussi des personnes de différents âges, tailles et origines ainsi que des personnes en situation de handicap qu'il est important de montrer dans des situations diverses et non réductrices.
- Montrer des **personnes de genres différents dans des rôles et des fonctions d'égale valeur**. Porter attention aux stéréotypes alimentés par une division genrée du travail.
- Porter une **attention aux palettes de couleurs** utilisées et aux codes qu'elles véhiculent. Par exemple, éviter l'utilisation du bleu et du rose pour représenter les genres masculin et féminin.
- Assurer une **cohérence entre les contenus visuels et textuels** : les illustrations choisies doivent correspondre aux messages que l'on veut faire passer. Par exemple, pour illustrer un article concernant une équipe de recherche mixte, une image ne montrant que des hommes ne serait pas efficace.
- Veiller à **ne pas instrumentaliser certains groupes** en les mettant de l'avant « seulement » pour l'image de diversité que cela projette. Valoriser plutôt les succès réels accomplis par les personnes provenant de ces groupes, ainsi que les illustrations authentiques.

- Dans le cas d'une publication qui s'adresse à un public particulier, choisir des photos et des images qui représentent les différents profils des personnes concernées par la communication. Une publication faisant la promotion de bourses d'excellence portera par exemple une attention particulière à offrir une représentation visuelle diversifiée des récipiendaires potentiels et en particulier des groupes sous-représentés pour confirmer leur légitimité à poser leur candidature.
- **Éviter les photos sans visage** ou les personnages à la peau d'une couleur improbable. Par exemple, éviter de représenter toutes les personnes avec une couleur de peau mauve pour ne pas avoir à faire des choix quant à l'origine ethnique des personnages. **L'objectif est de souligner la diversité, pas de l'effacer ou de l'aplanir.**
- **Utiliser les banques d'images en ligne avec prudence.** Ces répertoires libres et gratuits mis à la disposition des internautes dépeignent une réalité où la mixité et la diversité ne font pas toujours bonne figure. On y retrouve une surreprésentation de personnes blanches; les personnes autochtones sont souvent représentées de façon folklorique, alors que les personnes appartenant à la diversité sexuelle et de genre sont presque exclusivement mises en scène dans le cadre d'une lutte pour leurs droits. Pourtant, la représentation visuelle de ces groupes peut et doit se faire dans d'autres contextes. Idem pour le handicap dont le symbole peut être autre chose qu'une chaise roulante et qui peut montrer la personne handicapée dans un contexte actif plutôt qu'en position de vulnérabilité.



Contenus visuels accessibles

- Ne pas utiliser la couleur comme seul élément distinctif pour tenir compte des personnes daltoniennes par exemple. Toute l'information devrait être lisible sans que la couleur soit nécessaire.
- Utiliser des images nettes, précises, ayant une bonne résolution.
- Assurer un contraste d'au moins 70 %. On peut vérifier facilement la qualité des contrastes en imprimant la page en niveaux de gris.
- Respecter les codes de couleur partagés par un large public. Par exemple, le rouge et le vert pour illustrer le danger et l'autorisation.
- Accompagner les illustrations d'un texte explicatif.
- Préférer des images en couleurs, en utilisant les couleurs proches de la réalité pour faciliter la compréhension.
- Pictogrammes intéressants pour leur simplicité. Privilégier les traits simples, contrastés, sans effet de style et de perspective sont préférables.
- Respecter les droits d'auteur.

13

Banques d'images inclusives

Trouver des images authentiques et non réductrices de la diversité peut être une tâche complexe. Voici quelques suggestions de banques d'images inclusives qui ont vu le jour au cours des dernières années :

- **Gender Spectrum, de Broadly**: Banque d'images non genrées de Vice qui propose des modèles de personnes trans et non binaires allant au-delà des clichés. Cette collection a pour but d'aider les médias à mieux représenter les membres de ces communautés en tant que personnes qui ont une carrière, des relations, des talents, des passions et une vie familiale, sans tomber dans les stéréotypes qui ne les renvoient qu'à leur identité sexuelle.
- **TONL**: Banque d'images entièrement créée pour représenter la diversité. Elle met en valeur la diversité culturelle, sociale et raciale.
- **PIC&PICK**: Plateforme française offrant une banque d'images qui permet d'allier diversité et solidarité. En plus de fournir des images naturelles qui sortent des clichés ordinaires, Pic&Pick offre un modèle d'affaires équitable en faisant appel à de jeunes photographes qui se font connaître par Instagram, et leur versent 50 % du prix d'achat des photos. Un autre 5 % du prix de vente va à des fondations et des associations engagées dans la défense de causes.
- **Women of Color in Tech**: Disponible sur Flickr, la galerie de plus de 500 images est enregistrée sous la licence Creative Commons BY 2.0. On y retrouve des scènes variées.

4



Communication publique inclusive

Les communications publiques sont une excellente façon de valoriser la diversité et peuvent avoir une influence significative sur la réduction des préjugés. Aussi, les médias sont une vitrine exceptionnelle pour rendre plus visibles des groupes minoritaires et marginalisés dans les milieux universitaires. Alors, comment intégrer une approche inclusive en lien avec les communications publiques ?

Représentation publique et profils d'expertise

On demande souvent aux membres des communautés universitaires de participer à diverses tribunes et activités médiatiques. Pour contribuer au rayonnement équitable de chaque personne, plusieurs actions peuvent être entreprises :

1. Analyser les profils des personnes qui occupent l'espace médiatique de l'institution :
 - Qui met-on de l'avant ?
 - Qui recommande-t-on pour des demandes d'expertise par les médias ?
 - Dans les médias internes, accorde-t-on autant d'espace médiatique aux femmes qu'aux hommes ? Aux jeunes chercheurs et chercheuses ? Aux minorités visibles ? Aux personnes ayant des parcours atypiques ?
 - Connait-on les références internes pour une expertise sur les enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion dans chaque milieu universitaire ? Valorise-t-on ces expertises pour s'assurer qu'elles contribuent à la conversation publique ?

- En même temps, reconnaît-on la contribution des personnes issues des groupes sous-représentés ou en quête d'équité dans leurs efforts de sensibilisation et d'éducation de la communauté universitaire face aux enjeux et réalités de leur groupe d'appartenance? Leur investissement en temps et en énergie pour la cause de l'égalité est-il valorisé par l'établissement? Certaines de ces personnes sont-elles sollicitées outre mesure? Comment l'établissement pourrait-il reconnaître à sa juste valeur ce travail et cette expertise?
2. En amont, faire une recherche proactive de personnes pouvant représenter l'établissement en gardant en tête le critère de la diversité. Ne pas s'arrêter aux premiers refus: plusieurs personnes de groupes en minorité dans leur environnement de travail font de l'auto-exclusion, consciemment ou inconsciemment.
 3. Offrir des outils et des formations pour développer les compétences de celles et ceux qui se sentent moins légitimes ou confortables de prendre la parole publiquement et leur donner confiance. Préparer le terrain. Éviter les premières approches à la dernière minute.

14

Pour une meilleure visibilité de l'expertise scientifique des femmes dans les médias

Plusieurs annuaires en ligne répertorient les expertises professionnelles/scientifiques et favorisent la sollicitation par les médias pour des interventions dans leurs domaines de recherche respectifs. Certains sont réservés aux femmes et ont pour objectif d'accroître la part des interventions de spécialistes féminines dans les médias. Les femmes qui s'y inscrivent ont l'occasion de partager leurs travaux avec un plus large public.

- [FemmesExpertes.ca](https://femmesexpertes.ca/): site qui favorise la parité des genres dans les médias.
- [Expertes francophones](https://expertesfr.com/): créé en France sous l'appellation *Expertes.fr*, cet annuaire gratuit donne de la visibilité aux chercheuses, cheffes d'entreprises, présidentes d'associations ou responsables d'institutions pour l'ensemble de la francophonie.
- [The Women's Room](https://www.thewomenroom.co.uk/): initiative britannique similaire.
- [Gage](https://www.gage.org/): plateforme de recherche mondiale pour découvrir les femmes et les minorités de genres dans les sciences et technologies.

Traitement des enjeux

Le choix des prises de position publiques peut aussi être influencé par la valorisation de la diversité :

- S'assurer de faire entendre la voix des groupes marginalisés ou minoritaires lorsque l'institution prend position sur un enjeu de société, surtout lorsque le sujet les concerne directement.
- Promouvoir des informations équilibrées et nuancées.
- Lorsque des sujets sensibles, douloureux ou troublants doivent être abordés, il est recommandé d'aviser l'auditoire en amont, par respect pour les personnes directement concernées par l'enjeu.
- Intégrer la déconstruction des stéréotypes et des modèles discriminatoires dans les pratiques médiatiques. Par exemple, éviter d'utiliser des métaphores sportives ou guerrières pour parler des affaires politiques ou des lieux décisionnels.
- Utiliser les dates importantes du calendrier médiatique pour souligner la diversité de son milieu, ou encore mieux faire connaître un groupe particulier, ses enjeux, ses succès (voir une sélection de dates de célébrations pertinentes en [annexe V](#)).

Publicité et médias sociaux

- Par souci d'espace et pour véhiculer un message efficace, privilégier les termes épicènes et les formulations neutres lors de la conception de textes publicitaires ou de publications sur les réseaux sociaux.
- Un visuel représentant la diversité et valorisant une variété de modèles joue un rôle attractif pour le recrutement, tant étudiant que professoral.
- Tenter de consulter des personnes des groupes ciblés pour connaître leur avis sur la publicité à déployer : se sentent-elles incluses ? Le vocabulaire est-il approprié ? Dans le cadre de cette démarche, il est primordial de donner un caractère volontaire à cette demande de consultation : ce ne sont pas tous les individus qui souhaitent être mis sur la sellette ou donner leur opinion au nom de leur communauté d'appartenance.

Que nous apprend le marketing publicitaire sur l'impact de la communication inclusive ?³²

The Female Quotient, Google et Ipsos ont produit une étude qui a montré l'influence positive de la communication inclusive sur les habitudes de consommation. En effet, les consommateurs et consommatrices ont tendance à s'intéresser davantage à un produit – voire à l'acheter – après avoir vu une annonce considérée comme diversifiée ou inclusive. Ce pourcentage est plus élevé parmi certains groupes spécifiques dont les millénariaux (77 %).

Parmi les groupes interrogés, les personnes s'identifiant aux diversités sexuelle et de genre, ainsi que les personnes noires ont exprimé le plus vivement leur préférence pour les annonces diversifiées et inclusives. Par exemple, 69 % des personnes qui ont participé au sondage indiquaient avoir plus de chances de réaliser des achats auprès d'une marque dont la publicité reflétait positivement leur origine ethnique. Cette étude nous montre que la communication explicitement inclusive a un pouvoir de mobilisation et d'influence. En se reconnaissant, les individus se sentent interpellés et passent davantage à l'action.

Sites Web accessibles

«Le pouvoir du Web réside dans son universalité. Y accéder malgré un handicap en est un aspect essentiel», Tim Berners-Lee, créateur du World Wide Web

En plus de suivre les bonnes pratiques pour l'écriture et l'illustration inclusives, la conception et le maintien des sites Web doivent prendre en considération l'enjeu incontournable de l'accessibilité de l'information. Depuis 2018, les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation de se conformer à des normes en matière d'accessibilité Web, à la fois pour les sites publics, les intranets et les extranets. Les normes s'appliquent à l'ensemble des contenus Web, y compris les documents téléchargeables et le multimédia³³.

Un contenu ou un service sur le Web est considéré accessible lorsque toute personne, peu importe ses incapacités, peut le comprendre, y naviguer et interagir avec lui. Un site Web bien conçu, rédigé et programmé conformément aux principes reconnus (WCAG 2.0) offre un accès universel à l'information qu'il contient.

Concrètement, ça veut dire de prendre en compte les enjeux visuels, auditifs, moteurs et cognitifs des personnes utilisatrices. Entre autres :

- Réserver le soulignement aux hyperliens
- Éviter les éléments qui brillent, scintillent ou peuvent distraire
- Éviter les animations flash
- Éviter les images de fond
- Toute l'information devrait être lisible sans que la couleur soit nécessaire. On peut vérifier facilement la qualité des contrastes en imprimant la page en niveaux de gris.
- Proposer une alternative textuelle et un sous-titrage pour les supports vidéo et audio
- Éviter la lecture automatique des contenus audio ou vidéo
- Éviter les Captchas (liste de chiffres et de lettres déformées)

Boîte à outils pour la conception de sites Web accessibles

- Site Web du [Conseil du trésor](#) du Québec sur l'accessibilité Web
- [Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement](#)
- [Standard sur l'accessibilité des sites Web](#)
- [Modernisation des standards sur l'accessibilité Web : démarche et principes directeurs de modernisation](#)
- [Stratégie d'optimisation des communications numériques et des présences Web gouvernementales](#) (gouvernement du Québec, 2016)
- Gouvernement du Canada: [Boîte à outils de l'expérience Web](#) (modèles, balisages et outils pour mutualiser le développement des sites Web gouvernementaux)
- [Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0](#)
- Un modèle inspirant d'accessibilité: [Chaire de recherche du Canada sur les médias, les handicaps et les \(auto\)représentations](#) de l'UQAM

Organisation d'évènements

L'organisation de conférences, colloques et autres publics occupe une part importante des activités universitaires. Ces évènements participent directement à l'une des missions fondamentales des universités, celle du service à la collectivité par la diffusion de la culture et de l'information scientifique. Ici encore, il est possible de garantir un meilleur accès et une plus grande participation d'une diversité de personnes.

Invitations et promotion

- Lancer des invitations qui vont au-delà des idées reçues et des publics habituels.
- Développer des partenariats avec des médias non traditionnels pour attirer de nouveaux auditoires.
- Interpeler explicitement et proactivement les nouveaux groupes que vous souhaitez attirer.

Élaboration des panels d'expertes et d'experts

- Se donner des objectifs de représentation. Viser la parité de représentation (femmes/hommes) pour chaque panel. Pour l'ensemble de l'évènement, tenter le plus possible de représenter une diversité de profils d'expertes et d'experts, particulièrement lorsque la thématique le suggère.
- Reconnaître l'expertise qui va au-delà des savoirs académiques et scientifiques. Inclure des panélistes qui ont de l'expérience terrain, des savoirs qui découlent de leur vécu, etc.
- Partager équitablement l'espace et le temps entre les panélistes.

Plénières, modération et temps de parole

- Intégrer un énoncé de reconnaissance territoriale dans l’allocution d’ouverture. Pour amorcer la réflexion sur cet enjeu complexe, il est possible de se référer au guide [Reconnaissance territoriale en contexte universitaire québécois](#), un outil développé en 2021 dans le cadre des travaux du groupe de travail sur les réalités autochtones du Réseau interuniversitaires québécois sur l’équité, la diversité et l’inclusion (RIQEDI).
- Sensibiliser à l’avance les personnes responsables de la modération aux pratiques inclusives.
- S’assurer de présenter intégralement chaque panéliste, avec prénom, nom et fonctions. Désigner toutes les personnes de la même façon, par exemple quant à l’utilisation des prénoms versus noms de famille, le tutoiement versus le vouvoiement, ou l’utilisation des titres de profession (D^r/D^{re}, P^r, M^e, etc.). Il arrive souvent que les femmes soient désignées de façon plus familière.
- Privilégier l’ordre alphabétique ou chronologique lors d’une énumération des personnes intervenantes.
- Au moment des questions de l’auditoire, porter aussi attention à la parité dans la prise de parole et le temps alloué. Favoriser les tours de parole lorsque pertinent.

Fournisseurs de services

- Considérer par exemple une maison de production autochtone pour vos outils de communication, ou alors un animateur ou une animatrice qui représente une communauté dont les membres sont sous-représentés dans votre domaine de recherche.
- Les services de traiteur aussi peuvent être choisis en privilégiant des entreprises menées par des personnes des groupes désignés.

17

Bonnes pratiques pour favoriser l’accessibilité des événements

Il est possible d’améliorer grandement la participation d’un plus grand nombre et d’une diversité de personnes en offrant un **cheminement sans obstacle** et un **accès égal aux services**.

Planification

- Questionner les participantes et participants sur leurs besoins par rapport à l’accessibilité. Ajouter une question à cet effet au formulaire d’inscription.
- Considérer que les services de traduction simultanée français/anglais sont un moyen d’augmenter l’accessibilité, entre autres pour les populations autochtones.

Promotion

- Préciser à l'avance le niveau d'accessibilité offert: aménagements, stationnements, services, technologies, etc.
- Faire mention des aménagements possibles dans tous les outils de promotion de l'évènement: sites Web, brochures, dépliants, etc.
- Préciser explicitement les coordonnées d'une personne-ressource (nom, adresse courriel et numéro de téléphone) pour les demandes d'adaptation ou les questions relativement à l'accessibilité de l'évènement.

Agenda, horaire et repas

- Fixer des horaires compatibles avec la conciliation travail-vie personnelle. Inclure des pauses fréquentes et d'une durée raisonnable.
- S'informer à l'avance auprès du service de traiteur sur les options disponibles pour accommoder les personnes ayant des allergies, intolérances alimentaires ou restrictions particulières: allergies aux noix ou aux fruits de mer, maladie cœliaque, végétarisme/véganisme, restrictions pour des raisons religieuses, etc.

Accueil, signalisation et infrastructures

- Prendre en compte les besoins des personnes à mobilité réduite dans l'aménagement des lieux, les déplacements prévus en cours d'évènement, etc.
- Sensibiliser le personnel d'accueil, la sécurité, les bénévoles, les panélistes à tous les types de publics et aux adaptations possibles pour favoriser leur participation pleine et entière.
- Prévoir le chemin d'arrivée en fonction des escaliers/ascenseurs. Porter attention à l'efficacité et à l'accessibilité de la signalisation.
- Ajouter de la signalisation dans les langues autochtones locales.
- Privilégier des tables basses plutôt que des comptoirs élevés pour l'inscription ou les présentoirs d'information.
- Éviter les tables hautes (où l'on mange debout) pour les pauses et les cocktails.
- Cacher les câbles qui courent sur le plancher.
- Dans les salles de conférence, prévoir du mobilier flexible qui s'adapte à plusieurs morphologies, de même qu'aux personnes utilisant un fauteuil roulant.
- Privilégier un podium surélevé. S'assurer entre autres que les personnes qui interviennent ont un éclairage suffisant et sont visibles de partout dans la salle.

Services et équipement spécialisé

- Prévoir un support visuel pour les présentations orales.
- Évaluer le besoin d'un service d'interprète gestuel (langue des signes québécoises LSQ) et/ou oraliste (lecture labiale) pour les personnes sourdes ou malentendantes.
- Pour les présentations audiovisuelles, considérer l'audiodescription, le sous-titrage ou un inséré avec un interprète en langue des signes québécois (LSQ).

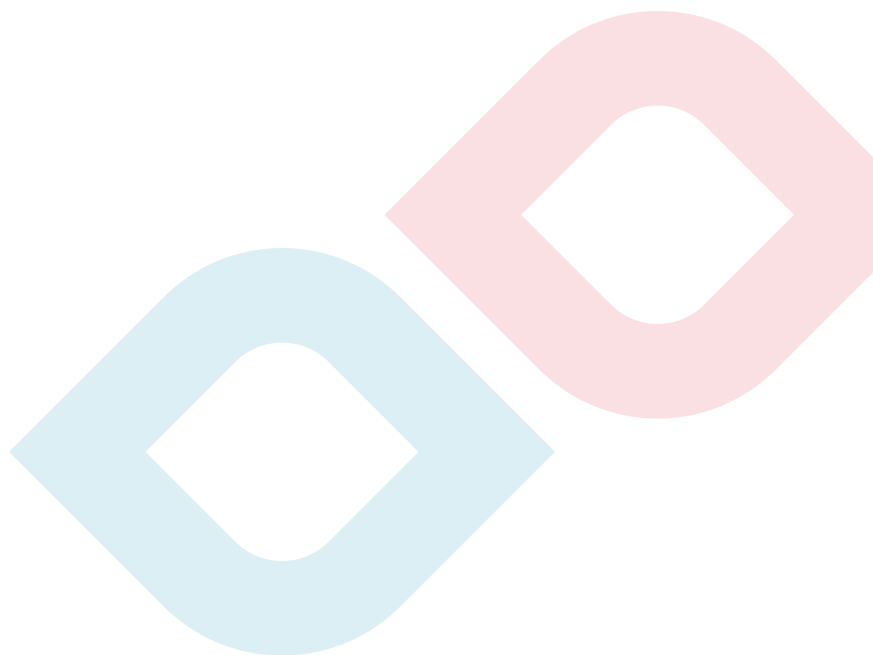
Commodités

- Prévoir des toilettes accessibles et des toilettes non genrées. S'assurer qu'elles soient bien identifiées et à une distance acceptable.
- Réserver un espace en retrait, sans bruit et avec une lumière tamisée, qui pourra être utilisé à plusieurs égards: lieu de ressourcement pour une personne autiste par exemple, allaitement, prise de médicaments ou autre.

Astuces pour la conception accessible d'un diaporama

- Préférer un arrière-plan clair et uni.
- Éviter les images en filigrane.
- Aligner le texte à gauche.
- Privilégier une police de caractère sans empattement. Taille de police d'au moins 24 points.
- Utiliser 3-4 couleurs maximum par diapositive, incluant l'arrière-plan.
- Mettre en évidence avec le caractère gras ou la taille du texte. Évitez le soulignement.
- Ajouter une image par diapositive pour soutenir le message.
- Opter pour une transition simple et identique pour toutes les diapositives.
- Limiter les listes à puces à 2 niveaux. Maximum 5-6 mots par puce et 5-7 puces par diapositives.
- Utiliser idéalement les trois quarts du haut de la diapositive pour que le diaporama soit lisible par tout le monde de la salle lors de la diffusion. Utiliser le bas des diapositives pour les logos par exemple.
- Signaler verbalement le changement de diapositive.
- Diffusion en présentiel : penser à tamiser la lumière de la pièce.
- Diffusion de la présentation en format numérique : proposer les formats PDF et HTML.

Ressource additionnelle : [Rendre les présentations Power Point accessibles aux personnes atteintes d'un handicap](#) (support technique de Microsoft)





Conclusion

La communication inclusive : c'est quoi finalement ?

La communication inclusive a pour objectif d'être représentative de la population en faisant état, explicitement, de la diversité des réalités. Elle se veut à la fois non **sexiste**, non **discriminatoire**, non **raciste**, non **hétéronormative**, non **cisnormative**, non **capacitiste** et accessible au plus grand nombre. C'est un mandat ambitieux qui demande un effort conscient. C'est un investissement qui en vaut la peine puisque ses avantages sont nombreux.

C'est une communication qui a du style

Inclusivité et style peuvent faire bon ménage. Il suffit de trouver le bon équilibre entre les différents procédés de rédaction. Les textes y gagnent en qualité et en justesse de représentation.

C'est une communication qui prend position

Elle est résolument en faveur d'une égalité entre les femmes et les hommes en s'opposant à une utilisation sexiste de la langue française. C'est aussi un point d'ancrage pour une meilleure valorisation de la diversité au sens large et pour une représentation plus authentique de plusieurs groupes encore marginalisés au sein de la société. Prendre la posture d'une communication inclusive signifie reconnaître les stéréotypes qui peuvent être véhiculés ou renforcés dans les écrits ou les discours, et s'engager dans des efforts conscients pour s'en affranchir. En ce sens, la communication inclusive contribue à la représentation juste et authentique de la communauté universitaire. Elle est aussi un levier pour l'accessibilité maximale à l'information pour tous les publics.

C'est une communication transformatrice

Par son abandon du masculin générique, l'écriture inclusive permet de minimiser les biais cognitifs liés à son utilisation. Elle permet une meilleure visibilité des femmes – visibilité qui participe à réduire les stéréotypes de genre et à multiplier les représentations véhiculées par la langue. Elle engage ainsi les milieux à des façons de faire plus inclusives en provoquant des réflexions quant aux pratiques en cours. En déconstruisant certains mécanismes intégrés dès l'entrée à l'école, elle libère le cerveau des a priori qui ne font plus sens.

C'est une communication mobilisatrice

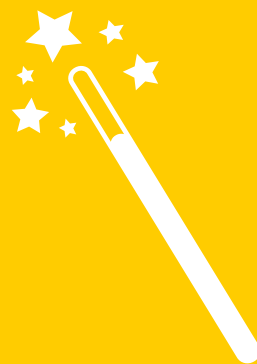
En embrassant la diversité et en la rendant visible, elle peut contribuer à la fidélisation et au sentiment d'appartenance parce que davantage de personnes se sentent interpellées. C'est une communication rassembleuse qui peut stimuler la prise de parole et donner une voix plus forte à différents groupes.

C'est une communication actuelle et attractive

Elle permet de témoigner de la modernité éditoriale d'une institution et peut ainsi contribuer à dynamiser les communications institutionnelles, féminiser les audiences, diversifier le recrutement, etc.

Pas de formule magique

C'est vrai : changer son style d'écriture et sa façon de communiquer demande des efforts. Il faut accepter un certain **investissement initial** pour maîtriser les diverses techniques. Toutefois, avec un peu de pratique, cela devient rapidement une seconde nature. Une exposition croissante à ces formes inclusives permet de faciliter leur traitement et d'encourager leur utilisation par le plus grand nombre. **Il revient à chaque personne de contribuer au changement.**





ANNEXES

Annexe I

Mots courants pour l'écriture inclusive en milieu universitaire



Prudence : Les termes neutres ou épicènes proposés ici ne sont pas toujours de parfaits synonymes de l'appellation genrée. Il faut toujours tenir compte du contexte pour déterminer si le remplacement reflète adéquatement le sens désiré.

Masculin	Féminin	Termes neutres ou épicènes correspondants
Apprenant	Apprenante	Personne apprenante
Assistant	Assistante	Auxiliaire
Auteur	Autrice/Auteure ³⁴	Scientifique, spécialiste, dramaturge, biographe, scénariste, etc.
Avocat	Avocate	Juriste
Biologiste marin	Biologiste marine	Biologiste de la vie marine
Candidat	Candidate	Candidature
Chercheur	Chercheuse	Universitaire, scientifique, communauté de la recherche
Chef	Cheffe ³⁵	Chef (épicène)
Client	Cliente	Clientèle
Confrère	Consœur	Collègue, partenaire
Commis	Commise	Commis (épicène)
Diplômé	Diplômée	Personne diplômée
Directeur	Directrice	Direction Gestionnaire
Doctorant	Doctorante	Personne au doctorat
Doyen	Doyenne	Décanat
Employé	Employée	Personnel
Enseignant	Enseignante	Personne enseignante Corps enseignant
Étudiant	Étudiante	Universitaire, personne étudiante, population étudiante, communauté étudiante
Évaluateur	Évaluatrice	Personne évaluatrice
Expert	Experte	Spécialiste
Homme d'affaires	Femme d'affaires	Gens d'affaires
Ingénieur forestier ou Ingénieur en foresterie	Ingénieure forestière Ingénieure en foresterie	Spécialiste en ingénierie forestière
Lecteur	Lectrice	Lectorat
Mentor	Mentore	Personne mentore
Président	Présidente	Présidence
Professeur	Professeure ³⁶	Corps professoral, corps enseignant
Programmeur	Programmeuse	Responsable de la programmation
Recteur	Rectrice	Rectorat
Rédacteur	Rédactrice	Rédaction Personne qui rédige
Substitut	Substitute	Substitut (épicène)
Superviseur	Superviseuse/superviseure	Direction de recherche, Supervision Personne qui supervise

Annexe II

Lexique des termes utilisés dans le guide

Accord de proximité

C'est la règle selon laquelle on accorde en genre et en nombre avec le nom le plus près plutôt qu'automatiquement avec le masculin. C'était une règle commune en français, avant que l'accord avec le masculin s'impose au XVII^e siècle. Bien que l'accord de proximité ne soit pas incorrect grammaticalement, il demeure marginal³⁷.

Allochtone

Le terme signifie «terre d'ailleurs», qui n'est pas originaire de l'endroit où il habite. Au Québec, le terme est utilisé en opposition au terme «autochtone». Une personne allochtone est une personne non autochtone.

Capacitisme/capacitiste

Forme de discrimination, de préjugé ou de traitement défavorable à l'égard de personnes vivant avec un handicap. Le système de valeur capacitiste, fortement influencé par le domaine de la médecine, place la personne capable, sans handicap, comme la norme sociale.

Cisnormativité/cisnormatif

Système de pensée fondé sur la présomption que la cissexualité est la norme, et qui privilégie les personnes cisgenres au détriment des personnes trans³⁸.

Cissexualité

Fait pour une personne d'avoir une identité de genre qui correspond à son genre assigné à la naissance³⁹.

Cis/Cisgenre (personne)

Personne dont l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance. On rencontre aussi les formes courtes *personne cis*, *homme cis*, *femme cis*⁴⁰.

Discrimination/discriminatoire

Mesure ou traitement différenciés et inégalitaires qui privent une personne ou un groupe social de libertés ou de droits reconnus aux autres membres de la société, généralement en raison de caractéristiques personnelles.

Doublet abrégé

Forme masculine d'un mot à laquelle on ajoute la terminaison féminine que l'on joint par un signe typographique. On dira aussi «doublet tronqué», «doublet contracté» ou «extension». Exemple : les enseignant-es.

Doublet complet

Paire lexicale composée de la forme masculine et de la forme féminine d'un mot, unies par et ou par ou. Il peut s'agir de noms ou de pronoms. L'usage peut se faire au singulier ou au pluriel. Exemple : les étudiantes et les étudiants.

Épicène

Se dit d'un mot qui n'a pas de formes marquées en genre, c'est-à-dire qui ne présentent pas d'alternance masculin/féminin. Exemple : un ou une scientifique.

Hétéronormativité/hétéronormatif

Système de pensée basé sur la présomption que l'hétérosexualité est la norme et qui privilégie les personnes hétérosexuelles au détriment des personnes homosexuelles. C'est un phénomène social qui contribue à l'invisibilisation des personnes homosexuelles et de leur réalité, que ce soit fait de manière consciente ou non. Par exemple, une société hétéronormative établirait comme norme que toutes les familles sont constituées de parents hétérosexuels, donc systématiquement constituées d'une femme et d'un homme qui ne sont pas homosexuels⁴¹.

Intersectionnalité

Cumul de différentes formes de discriminations vécues par une personne, fondées notamment sur son origine ethnique, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques. Ce cumul entraîne une augmentation des préjudices subis. Ce concept a d'abord été décrit par la juriste afro-américaine Kimberlé Williams Crenshaw, en 1989, pour parler plus spécifiquement de la réalité des femmes noires qui subissaient à la fois les effets du sexisme et ceux du racisme⁴².

LGBTQIA2S+

Sigle qui correspond à lesbienne (L), gai (G), bisexuel/bisexuelle (B), trans (T), queer (Q), intersexe (I), asexuel/asexuelle (A), bispirituel/bispirituelle (2 ou 2S) et autres (+).

Mégender

Action d'attribuer à une personne un genre qui ne correspond pas à son identité de genre, que ce soit volontairement ou non. Les termes «malgender» et «mégender» sont aussi reconnus par l'Office québécois de la langue française depuis 2021.

Microagression

Propos, comportements ou brefs échanges de la vie courante, d'apparence banale, mais qui transmettent, intentionnellement ou non, des messages hostiles, péjoratifs, dénigrants ou négatifs à une personne ciblée parce qu'elle appartient à un groupe stigmatisé.

Néologisme

Mot nouveau, par la forme ou par le sens, qui peut avoir pour objectif de combler des lacunes présentes dans la langue pour désigner des réalités nouvelles. La création de néologismes contribue à la richesse et à la vivacité d'une langue.

Non-binaire (personne)

Terme générique utilisé pour désigner des personnes dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans l'axe binaire masculin/féminin. Les termes «personnes non-binaires» et «personnes de genre non binaire» regroupent entre autres les réalités des personnes de genre neutre, les personnes bigenres ou agenres. Lorsqu'il fait référence à une personne, le terme prend un trait d'union. S'il est utilisé comme adjectif dans un autre contexte (exemple: écriture non binaire) il s'écrit alors sans trait d'union.

Personne handicapée

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. En ce qui a trait à l'incapacité, elle peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale. Cette définition est utilisée dans le cadre de programmes gouvernementaux du Québec. Des recherches sur le concept du handicap proposent toutefois une alternative : Le Modèle de développement humain propose plutôt l'utilisation du terme **personne en situation de handicap**. Ce modèle intègre notamment

les facteurs environnementaux à l'analyse du handicap. Pour en savoir plus: [Le handicap selon le MDH-PPH - RIPPH](#).

Premiers Peuples

Appellation qui désigne, au Canada, les Premières Nations, les Métis et les Inuit collectivement.

Racisme/raciste

Toute action individuelle ou pratique institutionnelle discriminatoires qui traitent les gens différemment en se basant sur une théorie de hiérarchisation des groupes ethnoculturels. Cette distinction exprime un rapport de domination et d'oppression d'un groupe social sur un autre. Or, le concept même de «races humaines» est scientifiquement non fondé. Les idées raciales sont fondées sur des facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels ainsi que sur des traits physiques, même si aucune de ces caractéristiques ne peut légitimement être utilisée pour classer des groupes de personnes⁴³.

Sexisme/sexiste

Attitude ou comportement discriminatoires fondés sur le sexe ou sur des stéréotypes liés au genre⁴⁴.

Stéréotypes

Idées instinctives ou images populaires que l'on se fait d'une personne ou d'un groupe, en se basant sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés⁴⁵. Tout le monde entretient des stéréotypes, car c'est la méthode utilisée par le cerveau pour trier l'information. Ce sont des «raccourcis» empruntés inconsciemment pour aider les gens à prendre des décisions plus facilement et plus rapidement, d'où la tendance à y adhérer sans réfléchir. Par contre, comme ce sont des idées toutes faites et des images caricaturales, les stéréotypes influencent négativement notre façon de percevoir les gens, d'interagir avec eux et de les traiter. Ils imposent des limites à la personne qu'ils visent, l'enferment dans un rôle qui ne lui convient pas nécessairement et l'empêchent d'être qui elle est réellement⁴⁶.

Trans/transgenre (personne)

Personne qui a une identité de genre différente de son sexe à la naissance, qu'elle modifie ou non son expression de genre ou son corps pour les faire concorder avec cette identité⁴⁷. On privilégiera le terme *personne trans* ou *personne transgenre*.

Annexe III

Différentes options pour utiliser le point médian

OPTION 1 **Trouver le point médian dans les caractères spéciaux**, puis faire un copier-coller dans votre application.

OPTION 2 **Utiliser le raccourci préprogrammé sur le clavier.**

PC	ALT + 0183	Fonctionne seulement si votre clavier dispose d'un pavé numérique séparé.
MAC	Option (ou alt) + MAJ + H	Claviers canadien multilingue, français canadien, espagnol ou suisse
	Option (ou alt) + MAJ + F	Claviers belge ou français
	Option (ou alt) + MAJ + 9	Claviers américain, britannique, canadien anglais ou allemand
Unicode	U + 00B7	
HTML	·	

OPTION 3 **Créer un raccourci** sur votre clavier (pour Word).

À noter que ce raccourci ne fonctionne pas dans toutes les plateformes. Ça ne fonctionne pas, par exemple, dans Outlook (courriel) ou dans Teams.

OPTION 4 **Configurer votre outil de correction orthographique** pour qu'il modifie automatiquement une suite choisie en point médian.

Exemple : configurer deux virgules de suite = point médian.

OPTION 5 **Configurer un raccourci sur iPhone** (voir [tutoriel](#), 1 min).

Annexe IV

Les néologismes non binaires⁴⁸

Voici des exemples de néologismes issus des communautés trans, non binaires, queer et féministes à travers la francophonie. Les usages et le sens attribué à des néologismes spécifiques changent à travers le temps et varient d'une communauté à l'autre (Québec, France, etc.). Ces propositions ne constituent pas une nouvelle grammaire du français, mais des stratégies d'expression et d'écriture propres aux communautés concernées.

Les tableaux ci-dessous présentent une sélection non exhaustive de néologismes non binaires. La distinction entre les néologismes combinatoires et neutres provient des réflexions qui ont lieu sur les réseaux sociaux.

Les néologismes inclusifs ou combinatoires

Pronoms	Il/elle et ils/elles	iel, iels ille, illes ielle, ielles
	Lui/elle et eux/elles	Ellui, elleux
	Celui/celle et ceux/celles	Cellui, celleux
	Ce/cette	cet
Déterminants	Mon/ma	Maon
	Ton/ta	Taon
	Son/sa	Saon
Articles	Le/la	Lea
	Du/de la	Dula
Noms communs	Actif/active	Actifve
	Auteur/Autrice	Auteurice
	Travailleur/travailleuse	Travailleureuse
	Vigoureux/vigoureuse	Vigoureuse

Les néologismes non binaires ou neutres

Pronoms	Il/elle	Ol, al, ul
	Il/elle	Ael, ael
	Il/elle	Im, em, ya, el, yel
	Ceux/celles	Ceuzes
Déterminants	Mon/ma	Man
	Son/sa	Tan
	Son/sa	San
Articles	Le/la	li
Noms communs	Auteur/autrice	Autrix
	Citoyen/citoyenne	Citoyan
	Collaborateur/collaboratrice	Collaboratrix
	Contributeur/contributrice	Contributaire
	Lecteur/Lectrice	Lectaire, lector

Annexe V

Calendrier pour célébrer la diversité (sélection non exhaustive)

Date	Célébration	Origine
Février	Mois de l'histoire des Noirs	Né aux États-Unis et célébré depuis 1976. Aujourd'hui célébré dans les plus grands centres urbains des Amériques, en Afrique, en France et aux Caraïbes. Au Québec depuis 2007 (Adoption par l'Assemblée nationale). Pour souligner la contribution historique des communautés noires à la société québécoise.
11 février	Journée internationale des femmes et des filles de science	Adoptée depuis 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies.
8 mars	Journée internationale des droits des femmes	Officialisée par les Nations Unies en 1977, cette journée puise ses racines dans diverses manifestations de femmes, dont les luttes ouvrières pour le suffrage universel féminin, en Amérique du Nord et en Europe au tout début du XX ^e siècle. Au Québec et au Canada, il s'agit d'une date importante où l'on reconnaît les réalisations sociales, économiques, culturelles et politiques des femmes et des filles, et où l'on sensibilise le public au travail qui reste à faire pour l'égalité.
21 mars	Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale	Désignée officiellement par l'Organisation des Nations Unies en 1966 pour commémorer ce jour de 1960 où, à Sharpeville (Afrique du Sud), la police a ouvert le feu et tué 69 personnes lors d'une manifestation pacifique contre l'apartheid.
Autour du 21 mars	Semaine d'action contre le racisme	Lancée pour la première fois en mars 2000 au Québec, cette semaine s'inscrit dans le cadre des événements annuels visant à souligner la <i>Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale</i> (21 mars). C'est un moment privilégié de réflexion, d'échange, de sensibilisation aux valeurs démocratiques de la société québécoise ainsi qu'à l'importance des rapprochements et contacts interculturels.
31 mars	Journée nationale des langues autochtones	Cette journée est l'occasion de rendre hommage aux nombreuses langues autochtones parlées au Canada et de soutenir leur préservation.

Date	Célébration	Origine
31 mars	Journée internationale de la visibilité trans	Évènement destiné à célébrer les personnes transgenres et à faire prendre conscience de la discrimination qu'elles subissent dans le monde entier. Créé en 2009 aux États-Unis par la militante transgenre Rachel Crandall.
Avril	Mois de l'autisme	Le mois d'avril est désigné mois de l'autisme aux États-Unis depuis les années 70. Au Canada, c'est plutôt octobre qui a été choisi, alors que le Québec a conservé le mois d'avril. La Fédération québécoise de l'autisme met sur pied la première semaine de l'autisme en 1983. Elle se transforme en mois de l'autisme dès 1984.
17 mai	Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie	La journée est originaire du Québec. La Fondation Émergence crée en 2003 la première journée nationale contre l'homophobie. Elle est maintenant célébrée dans plus de 60 pays à travers le monde. 17 mai 1990 : Date à laquelle l'homosexualité est retirée de la liste des maladies mentales reconnues par l'Organisation mondiale de la santé (OMS).
Mai	Mois du patrimoine asiatique	Le Mois du patrimoine asiatique est l'occasion d'en apprendre davantage sur les nombreuses réalisations et contributions des Canadiennes et Canadiens d'ascendance asiatique.
Juin	Mois national de l'histoire autochtone	Désigné en 2009 au Canada à la suite d'une motion adoptée à l'unanimité à la Chambre des communes.
1-7 juin	Semaine québécoise des personnes handicapées	Célébrée au Québec depuis plus de 25 ans.
Juin	Mois de la Fierté	Célébré aux États-Unis et au Canada pour reconnaître et honorer la communauté LGBTQIA2S+. Juin a été choisi car il commémore les émeutes de Stonewall qui se sont produits à New York en 1969, considéré comme le catalyseur du mouvement moderne des droits LGBTQIA2S+.
21 juin	Journée nationale des Peuples autochtones	Canada : Journée pour célébrer le patrimoine unique, la diversité culturelle et les réalisations remarquables des Premiers Peuples.
Août	Festival Fierté Montréal	Fondé en 2007 à l'initiative des communautés de la diversité sexuelle et de genre, Fierté Montréal est aujourd'hui le plus grand rassemblement de ce type à travers toute la Francophonie.

Date	Célébration	Origine
23 septembre	Journée internationale des langues des signes	La journée a été initialement proposée par la Fédération mondiale des sourds et a ensuite été proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies. La première journée a été célébrée en 2018. Cette journée est une occasion unique de soutenir et protéger l'identité linguistique et la diversité culturelle de toutes les personnes sourdes et malentendantes, en faisant un plaidoyer concerté pour sensibiliser le public aux enjeux auxquels elles sont confrontées dans leur vie quotidienne.
30 septembre	Journée du chandail orange	Journée lancée en 2013 au Canada pour attirer l'attention sur la réalité des pensionnats indiens. C'est une occasion de se rassembler dans un esprit de réconciliation et d'espoir pour des générations d'enfants à venir. La date a été choisie parce que c'est la période de l'année où les enfants étaient arrachés à leur foyer.
Octobre	Mois de l'histoire des femmes	Au Canada. Occasion de souligner les réalisations et les contributions historiques des femmes et des filles d'ici.
10 octobre	Journée mondiale de la santé mentale	Sous l'égide de l'Organisation mondiale de la santé.
25 novembre	Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Nations Unies)	Cette date marque aussi le premier des 16 jours d'activisme contre la violence faite aux femmes, qui se termine le 10 décembre, Journée internationale des droits humains. Ces 16 jours sont reconnus mondialement.
3 décembre	Journée internationale des personnes handicapées	Journée célébrée mondialement depuis 1992. Elle vise à promouvoir les droits et le bien-être des personnes handicapées dans toutes les sphères de la société et du développement et à accroître la sensibilisation à leur situation particulière dans tous les aspects de la vie politique, sociale, économique et culturelle.
6 décembre	Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes	Au Canada. En souvenir des tragiques événements survenus à Polytechnique Montréal en 1989, où 14 jeunes femmes ont perdu la vie par féminicide.
10 décembre	Journée internationale des droits humains	Jour anniversaire de l'adoption en 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Annexe VI

Documents de référence

Guides de communication inclusive – Milieux universitaires

Direction générale de l'Unité de soutien SRAP du Québec, 2019, [*Guide pratique: la rédaction inclusive et épiciène pour la recherche en santé.*](#)

Féministes en mouvement de l'Université Laval (FEMUL) 2020, [*Écriture inclusive. Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval.*](#)

Institut national de la recherche scientifique, 2021, [*Inclusivement vôtres! Guide de rédaction inclusive.*](#)

Syndicat des étudiant-es employé-es de l'UQAM, 2018, [*Petit guide des enjeux LGBTQIA+ à l'Université. À l'attention des professeures et chargées de cours à l'UQAM.*](#)

Université de Montréal, 2019, [*Inclusivement. Guide d'écriture pour toutes et tous.*](#)

Université de Sherbrooke, 2008, [*Guide relatif à la rédaction de l'écriture épiciène. Respect des genres masculin et féminin.*](#) Guide 2600-410.

Université de Sherbrooke, Faculté des sciences, [*Guide de rédaction inclusive en sciences.*](#)

UQAM, 1992, [*Guide de féminisation ou la représentation des femmes dans les textes.*](#)

UQAT, 2020, [*La rédaction épiciène: introduction aux procédés.*](#)

Université de Lausanne, [*Guide pour une communication inclusive.*](#)

Université de Neuchâtel, 2019, Langage en tous genres. [*Guide pratique pour l'utilisation d'un langage non discriminatoire.*](#)

Guides de communication inclusive – Autres organismes

Anne Delorme, Julie Martineau et Nathalie Des Groseillers (dir.), Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) 2013, [*Guide de rédaction non sexiste de l'AQOCI.*](#) Montréal.

Corporation de développement économique communautaire (CDEC) 2020, [*Communication inclusive, mode d'emploi.*](#)

Conseil de l'Union européenne, 2018, [*La communication inclusive au Secrétariat général du Conseil.*](#)

Condition féminine Canada, 2014, [*Guide de rédaction épiciène.*](#) Ottawa.

Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes (France), 2015, [*Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.*](#)

Institut Nazareth & Louis Braille, 2012, [*Guide pratique pour vos documents imprimés.*](#)

Mots-Clés, 2017, [*Manuel d'écriture inclusive. Faites progresser l'égalité femmes-hommes par votre manière d'écrire.*](#)

Ruel J, Allaire C, Moreau AC, Kassi B, Brumagne A, Delampe A, Grisard C, Pinto da Silva F. *Communiquer pour tous. Guide pour une information accessible*, Saint-Maurine : Santé publique France, 2018.

Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), 2018, [*Guide de bonnes pratiques journalistiques: Faites le PARI d'une couverture neutre!*](#)

Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), 2018, [*Aide-Mémoire*](#), Faites le PARI d'une couverture neutre.

Union des municipalités du Québec, 2019, [*En mouvement pour la parité – Guide de rédaction épïcène*](#).

Lexiques et répertoires

Gouvernement du Canada, TERMIUM Plus, [*Lexique sur la diversité sexuelle et de genre*](#).

Gouvernement du Canada, TERMIUM Plus, [*Lexique sur l'accessibilité*](#).

Gouvernement du Canada, TERMIUM Plus, [*Lexique sur les droits de la personne*](#).

Université de Montréal. [*Répertoire des désignations de personnes à l'UdeM*](#), 2016.

Université de Sherbrooke, [*Dictionnaire Usito: liste complète des mots épïcènes*](#).

Office québécois de la langue française, [*Banque de dépannage linguistique*](#).

Office québécois de la langue française, [*Grand dictionnaire terminologique*](#).

Formations accessibles en ligne

Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse (CDPDJ), 2020, [*Les personnes de la diversité sexuelle et de genre: elles ont droit au respect comme les autres*](#), module d'autoformation.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), 2021, [*Mieux accueillir les personnes handicapées*](#), 8 capsules disponibles en autoformation.

Office québécois de la langue française (OQLF), 2012/Mise à jour 2020, [*Autoformation sur la rédaction épïcène*](#).

Université de Montréal, 2021, [*Inclusivement, Formation en ligne pour toutes et tous*](#).

UQAM, Institut de recherche et d'études féministes, [*Atelier de rédaction féministe et inclusive*](#).

UQAT, [*Formation sur l'écriture inclusive*](#), offerte par la formation continue.

Audio-Vidéo-Design motion

Entretien avec [*Éliane Viennot par l'Université de Namur, le 4 novembre 2019: Eliane Viennot: la langue française est-elle sexiste?*](#) – YouTube

ActuElle, France 24, émission du 17 mars 2017, à 3 minutes 11 secondes: «Langue française: Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin», entrevue avec Éliane Viennot. www.france24.com/fr/20171703-actuelles-langue-francaise-sexisme-hommes-femmes-droits-trump-amazones-afrique.

[*Dictée d'écriture inclusive par COM-ENT et Mots-Clés.*](#)

UQAM, Institut de recherche et d'études féministes (IREF), Vimeo, 2019, [*Rédaction féministe et inclusive*](#), durée 10 min 58.

YouTube, [*«Les femmes qui ont façonné la Déclaration universelle des droits de l'homme»*](#), 7 décembre 2018, durée 2 min 17.

Sur la féminisation des titres France versus Québec : Radio-Canada international, 27 février 2019 : [*Entrevue avec Marie-Éva Villers*](#), linguiste, lexicographe et autrice.

Université de Neuchâtel, [*Écrire et communiquer de manière non discriminatoire*](#), durée 2 min 54.

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), [*«La communication non sexiste expliquée par Françoise Vouillot»*](#), durée 5 min.

Autres outils

Druide informatique, *Antidote 10* : filtre d'inclusivité disponible dans la version 10.

Bibliographie de référence

Académie française, 2019, [*La féminisation des noms de métiers et de fonctions*](#).

Altergo 2018, [*Accessibilité universelle des événements. Clés de la réussite : des outils pour l'organisateur*](#).

Office québécois de la langue française, [*Rédiger épïcène, à la portée de tous... et de toutes !*](#) Aide-mémoire, mis à jour en 2021.

Office québécois de la langue française, 2007, *Avoir bon genre à l'écrit - Guide de rédaction épïcène*, Les Publications du Québec.

Office québécois de la langue française, [*Banque de dépannage linguistique*](#).

BRAUER, M. 2008, «Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales», *L'Année psychologique*, 108-2, pp. 243-272.

CERQUIGLINI, Bernard, 2018, *Le Ministre est enceinte. Ou la grande querelle de la féminisation des noms*, édition du Seuil.

DISTER, Anne et Marie-Louise MOREAU, 2020, *Inclure sans exclure. Les bonnes pratiques de rédaction inclusive*, Collection Guide, Fédération Wallonie-Bruxelles.

Fondation McConnell, Basile Groussin, [*Résumé des recherches sur l'écriture inclusive*](#).

GYGAX, Pascal et GESTO, Noelia 2007, «Féminisation et lourdeur de texte», In *L'année psychologique*, 2007, vol 107, n°2, pp. 239-255.

KOESER, Sara, KUHN, Elisabeth A. et SCZESNY, Sabine, 2015, «Just Reading? How Gender-Fair Language Triggers Readers' Use of Gender-Fair Forms», in *Journal of Language and Social Psychology*, vol 34, n° 3, pp. 343-357.

LESSARD, Michaël et Suzanne ZACCOUR, 2017, *Grammaire non sexiste de la langue française. Le masculin ne l'emporte plus !*, M. Éditeur et Syllepse.

RUEL, J., ROMERO-TORRES, A., PRUD'HOMME, M., GRENON, M.M., MOREAU, A.C., NORMAND, C.L., CHAREST, A., COUTURE, P., DASSY, S., Gravel, S., LACROIX, N., LAGACÉ, L., LANNEVILLE, C., NAVERT, S., 2020, [Infoaccessible: Accéder à l'information et à sa compréhension pour une société inclusive.](#)

Scruton, S. et coll., 2015. Boîte à outils trans: ressources pratiques pour les organismes communautaires, [L'inclusion des personnes trans dans divers formulaires](#), Ottawa: Société canadienne du sida.

SCZESNY, S., FORMANOWICZ, M. et MOSER F., 2016, «[Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?](#)», In *Frontiers in Psychology*, 7:25.

VIENNOT, Éliane, 2017, *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*, IS Edition: Marseille.

VIENNOT, Éliane, [Le Langage inclusif: Pourquoi, Comment. Petit précis historique et pratique](#), Édition IX^e, collection xx-y-z.

Notes

- ¹ En 2020, c'est 60 % des diplômes universitaires qui ont été décernés à des femmes (ministère de l'Enseignement supérieur, GDEU, automne 2020).
- ² Ministère de l'enseignement supérieur, Gestion des données sur l'effectif universitaire (GDEU), automne 2019.
- ³ Ministère de l'enseignement supérieur, Gestion des données sur l'effectif universitaire (GDEU), automne 2019.
- ⁴ TECHNOCompétences, 2018.
- ⁵ Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), Enquête SYSPER, 1^{er} octobre 2019.
- ⁶ Inventaire des données sur le personnel (IDP), Direction de la recherche institutionnelle, Université du Québec, 30 avril 2020.
- ⁷ Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017.
- ⁸ OPHQ, infographie.
- ⁹ Enquête sur les Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études (ICOPE 2016), Université du Québec.
- ¹⁰ Fondation Jasmin Roy, Sondage CROP, 2017.
- ¹¹ Statistique Canada, *Recensement du Canada de 2016*.
- ¹² Statistique Canada, *Recensement du Canada de 2016*.
- ¹³ Statistique Canada, *Les peuples autochtones au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*, 2017.
- ¹⁴ Statistique Canada, 2016.
- ¹⁵ La féminisation des titres de professions au Québec est recommandée par l'Office québécois de la langue française (OQLF) depuis 1979.
- ¹⁶ Savoirs En Prisme, «[Le masculin et ses multiples sens : Un problème pour notre cerveau... et notre société](#)».
- ¹⁷ Claude Favre de Vaugelas, *Remarques sur la langue française*, Paris, Didot, 1647, p. 264.
- ¹⁸ MICHEL, Lucy, 2015, *Le "neutre" d'une langue sans neutre. Genre Grammatical et dénomination de la personne*, Site Implications philosophiques, www.implications-philosophiques.org/actualite/une/le-neutre-dune-langue-sans-neutre/, consulté le 22 décembre 2020.
- ¹⁹ Voir, entre autres : BEM, Sandra Lipsitz (1993), "The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality" New Haven: Yale University Press, 1993, 244 pages; GABRIEL, Ute, Pascal M. GYGAX et Elisabeth A. KUHN (2018), "[Neutralising Linguistic Sexism: Promising but Cumbersome?](#)" *Group Processes & Intergroup Relations*, 21 (5), p. 844-858; GABRIEL, Ute et Pascal GYGAX (2016), "Gender and Linguistic Sexism", chapitre 11 dans H. GILES et A. MAASS (Eds), *Advances in intergroup communication*, New York, NY: Peter Lang; WALTON, Gregory M. et Geoffrey L. COHEN (2007), "[A question of belonging: Race, social fit and achievement](#)" *Journal of Personality and Social Psychology*, p. 82-96.
- ²⁰ BERN, 1993.
- ²¹ Cette façon de faire est d'ailleurs déconseillée par l'Office québécois de la langue française. Voir Banque de dépannage linguistique, [Principes généraux de la rédaction épiciène](#), 2019; ou encore Gazette officielle du Québec, [Avis de recommandation de l'Office québécois de la langue française](#), 7 juillet 2018, 150^e année, numéro 27.
- ²² Lorsqu'il est question du titre officiel de la Déclaration, on continue de nommer la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Toutefois, dans le corps d'un texte sur le sujet, on parlera plutôt de *droits humains*.
- ²³ GYGAX, Pascal et GESTO, Noelia 2007, «Féminisation et lourdeur de texte», In *L'année psychologique*, 2007, vol 107, n° 2, pp. 239-255.
- ²⁴ Office québécois de la langue française, [Banque de dépannage linguistique](#) (dernière mise à jour en 2018).
- ²⁵ Des tests de restitution de lecteurs d'écran montrent que le point médian est tout de même l'option la plus accessible en matière d'abréviation, tout en rappelant que la forme étendue (le doublet complet) est préférable pour que tout le monde comprenne le texte. Référence Site Web Access42, <https://access42.net/langage-non-genre-accessibilite>, consulté le 20 décembre 2020.
- ²⁶ Banque de dépannage linguistique: http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?Th=2&tl=&id=5343

- 
- ²⁷ Recommandations tirées de *Communiquer pour tous. Guide pour une information accessible*, sous la direction de Julie Ruel (UQO) et Cécile Allaire, 2018, 116 pages; et Institut Nazareth & Louis Braille, 2012, *Guide pratique pour vos documents imprimés*.
- ²⁸ Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail* (2019) et *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires* (2017).
- ²⁹ Pour l'évolution de ce nouveau pronom neutre, mais surtout pour la discussion quant à l'impact positif du temps sur l'acceptabilité sociale de nouveaux mots remettant en question le système binaire du genre, voir GUSTAFSSON-SENDEN, Marie, Emma A. BÄCK et Anna LINDQVIST (2015), « Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language : the influence of time on attitudes and behavior ». *Frontiers in Psychology* 6 (juillet).
- ³⁰ Office québécois de la langue française, Banque de dépannage linguistique, Article sur [«les noms féminins en eure»](#), consulté le 20 mai 2021.
- ³¹ Définition de l'Office québécois de la langue française. Le terme « mégenrer » est entré dans le Grand dictionnaire terminologique de l'OQLF en 2021. Les termes « malgenrer » et « mégenrage » sont aussi reconnus.
- ³² ZALIS, Shelly, « [L'impact de la publicité inclusive sur le comportement des consommateurs](#) », novembre 2019, traduction française sur Think with Google, consulté en ligne le 14 décembre 2020.
- ³³ Obligation en vertu de la [Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement](#).
- ³⁴ Plusieurs appellations sont acceptées aujourd'hui. Voir l'article à ce sujet dans la [Banque de dépannage linguistique](#) de l'Office québécois de la langue française.
- ³⁵ L'Office québécois de la langue française considère le mot *chef* comme étant épïcène. On peut l'employer au masculin (le chef) ou au féminin (la chef). En Belgique et en Suisse, on emploie couramment le féminin la *cheffe*. Au Québec, ce féminin est aussi utilisé de plus en plus. http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=4706
- ³⁶ L'appellation « professeuse » commence à être utilisée dans certains cercles militants.
- ³⁷ Office québécois de la langue française, [Banque de dépannage linguistique](#) (dernière mise à jour en 2018).
- ³⁸ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «cisnormativité»](#) actualisée en 2018.
- ³⁹ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «cisexualité»](#) actualisée en 2018.
- ⁴⁰ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «personne cisgenre»](#) actualisée en 2021.
- ⁴¹ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «hétéronormativité»](#) mise à jour en 2018.
- ⁴² Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «intersectionnalité»](#) actualisée en 2018.
- ⁴³ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «racisme»](#) actualisée en 2018. Aussi Fondation canadienne des relations raciales, [Glossaire](#).
- ⁴⁴ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «sexisme»](#) actualisée en 2019.
- ⁴⁵ Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), 2018, [Guide de bonnes pratiques journalistiques : Faites le PARI d'une couverture neutre!](#), p. 6.
- ⁴⁶ Secrétariat de la condition féminine, [Conséquences des stéréotypes sur le développement](#).
- ⁴⁷ Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, [fiche «transgenre»](#) actualisée en 2019.
- ⁴⁸ Lois Crémier et Sandrine Bourget-Lapointe, [Atelier de rédaction féministe et inclusive](#), 2021.

Ce guide a été rédigé en respectant les paramètres d'accessibilité universelle suivants:

Aspect visuel

- Police sans empattement: Poppins
- Taille des titres (180 %) et sous-titres (120 %)
- Interligne: 15 points
- Espace entre les paragraphes: entre 9 et 27 points
- Texte justifié équilibrée
- Utilisation modérée des couleurs: noir et 2 couleurs accents
- Contraste élevé (100 %) entre le fond (blanc) et le texte (noir)
- Mise en évidence à l'aide du gras seulement
- Soulignement réservé aux liens hypertextes
- Énumération à l'aide de puces
- Texte aéré avec beaucoup d'espaces blancs

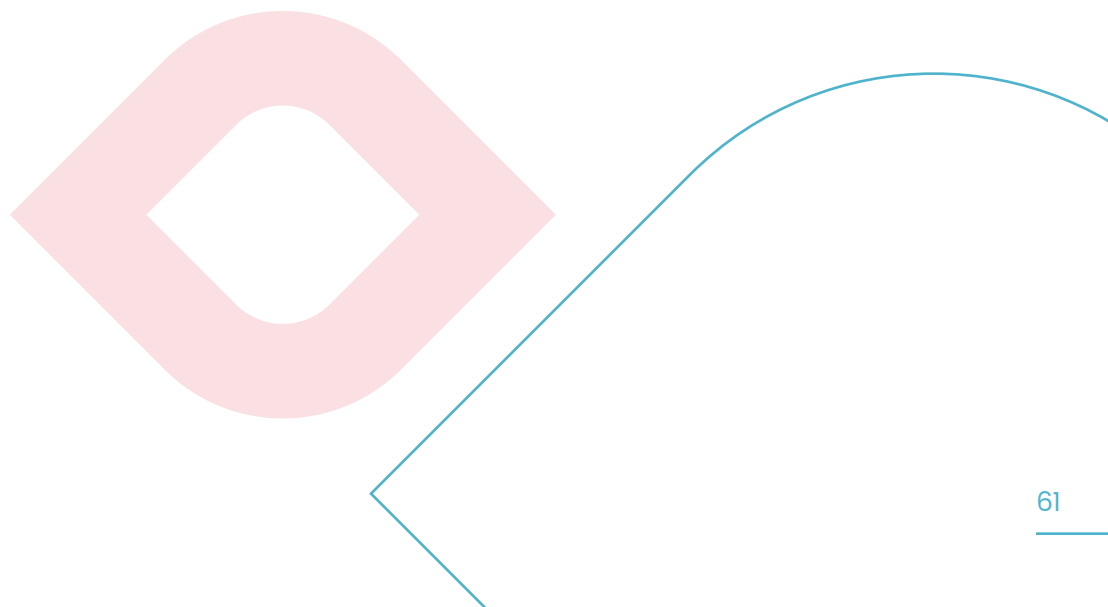
Aspect linguistique

- Formulation simple, avec phrases courtes, actives et affirmatives

Aspect structurel

- Présentation claire du plan avec des liens actifs vers les différentes sections
- Texte structuré avec des titres et des sous-titres courts et explicites
- Division du texte en paragraphes courts
- Utilisation des couleurs comme élément de la signalétique des chapitres et des transitions
- Éléments importants mis en valeur à l'aide du gras, d'encadrés de couleur et de symboles clairs
- Utilisation de pictogrammes pour faciliter le repérage
- Pages numérotées
- Notes placées en fin de document plutôt qu'en bas de page

Tous ces paramètres respectent les recommandations du guide *Communiquer pour tous. Guide pour une information accessible*, sous la direction de Julie RUEL et Cécile ALLAIRE, 2018.





UQAM UQTR UQAC UQAR UQO UQAT INRS ENAP ÉTS TÉLUQ