

GUIDE DE COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE

Par
Le comité femmes
et
Le comité diversité sexuelle et pluralité des genres

Fédération nationale des enseignantes
et des enseignants du Québec - CSN



Rédaction : Dominique Dubuc, pour le Comité femmes et le Comité diversité sexuelle et pluralité des genres

En collaboration avec :

Pour le comité femmes :

Violaine Damphousse, enseignante au cégep de Shawinigan

Marie-Ève Duval, enseignante au cégep Saint-Jean-sur-Richelieu

Marta Teixeira, chargée de cours à l'Université Laval

Catherine Béland, chargée de cours à l'Université du Québec en Outaouais

Sophie Bouliane, enseignante au Collège André-Grasset

Pour le comité diversité sexuelle et pluralité des genres :

Élyse Bourassa-Girard, enseignante au Collège LaSalle

Valérie Chieu, tutrice à la Télug

Dominique Dubuc, enseignante au Cégep de Sherbrooke

Éric Kirouac, enseignant au Cégep Garneau

Myriam Losier, enseignante au Collège Esther-Blondin

Audrey Gaudreault, enseignante au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue

Massimiliano Zanoletti, chargé de cours à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Table des matières

PRÉAMBULE.....	1
CONTEXTE LÉGAL.....	1
CHAMP D'APPLICATION DU GUIDE.....	2
PRINCIPES ET OBJECTIFS DU GUIDE.....	2
AVIS AU LECTORAT.....	3
COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : RECOMMANDATIONS.....	3
Formulation neutre.....	4
Graphie tronquée.....	5
Doublets et triplets.....	6
Pronom neutre <i>iel</i>	7
Autres néologismes.....	8
Titres de civilité et titres de fonction.....	8
Titres de fonction.....	9
Titres de civilité.....	9
CONCLUSION.....	10
COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : GLOSSAIRE SOMMAIRE.....	11
COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS.....	14
COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : QUELQUES ASTUCES.....	17
RÉFÉRENCES.....	19
AUTRES RESSOURCES CONSULTÉES.....	20

PRÉAMBULE

Les comités *femmes et diversité sexuelle et pluralité des genres* présentent conjointement ce guide dans le but de clarifier certaines balises de communication inclusive en lien avec le genre. Son objectif est que toute personne, quelle que soit son identité de genre¹ (femme, homme ou personne non binaire²), puisse se reconnaître et se sentir incluse dans les textes que la FNEEQ produit. Dans ce guide, nous proposons d'explorer différentes stratégies de communication inclusive et de comparer leurs utilités respectives selon la portée visée et le contexte.

Nous préconisons la souplesse dans le choix des stratégies de communication inclusive. Ce guide n'est donc pas une série de lignes directrices rigides et définitives. Il reflète les meilleures pratiques recensées au moment de son adoption, mais nous invitons la FNEEQ à en suivre l'évolution ainsi que celle de la langue française elle-même et des néologismes inclusifs qui pourraient éventuellement être officialisés.

CONTEXTE LÉGAL

Outre les valeurs de solidarité et d'inclusion inhérentes à la vision de la FNEEQ, deux avancées légales majeures et récentes rendent nécessaire de faire le point sur les stratégies de communication inclusive à préconiser.

- Depuis 2016, la Charte québécoise des droits et libertés³ est maintenant explicite quant à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'identité de genre et sur l'expression de genre⁴. Cette protection s'applique qu'il y ait eu ou non un changement de mention du sexe ou de nom auprès du Directeur de l'état civil du Québec.
- Depuis 2022, l'existence des personnes non binaires est maintenant reconnue légalement en vertu de l'adoption de la Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil⁵.

Ces modifications législatives offrent une assise légale à la nécessité d'utiliser un langage plus inclusif en général. Cependant, dans le cas des documents à portée légale ou contractuelle, notamment dans les conventions collectives, particulièrement en matière de famille et de parentalité, il devient incontournable d'intégrer explicitement les personnes non binaires et les personnes trans. Par exemple, un article de convention collective concernant les congés de maternité devrait être libellé de façon à rendre limpide qu'un homme trans ou une personne non binaire qui a porté un enfant peut se prévaloir de ce congé. Dans la foulée

¹ *Identité de genre* : ressenti profond, intime et intrinsèque de la personne par rapport à cette dimension de son identité (femme, homme, personne non binaire).

² *Personne non binaire* : Personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme (p. ex., personne agendre).

³ Gouvernement du Québec. Charte des droits et libertés de la personne, article 10.
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

⁴ *Expression de genre* : apparence de ce que notre société considère être masculin ou féminin (présomption culturelle et arbitraire) sans égard à l'identité de genre de la personne.

⁵ Texte de la Loi :
https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2022/2022C22F.PDF

de l'adoption de la Loi, la modernisation du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP)⁶ a permis d'intégrer des formulations inclusives à cet égard.

CHAMP D'APPLICATION DU GUIDE

Le présent guide est rédigé à l'attention de la FNEEQ, de ses instances et de ses comités, ainsi qu'à l'attention des personnes élues, conseillères et employées de bureau. Les comités *femmes* et *diversité sexuelle et pluralité des genres* invitent aussi les syndicats locaux à l'utiliser et à s'en inspirer. Nous recommandons à la FNEEQ de rappeler régulièrement cette invitation lors des différentes instances syndicales afin d'établir une culture commune de communication inclusive et afin de s'assurer que les propositions locales en respectent autant que possible l'esprit.

Ce guide cible avant tout les communications formelles écrites, et orales dans la mesure du possible, qui seront dorénavant produites. Il s'agit par exemple de :

- Documents appuyant des présentations orales (p. ex., *Power Point*) ;
- Documents officiels (p. ex., propositions, mémoires, rapports, plans d'action) ;
- Documents informationnels (p. ex., Infolettre, Carnets, chroniques, médias sociaux) ;
- Documents légaux (p. ex., conventions collectives, lettres d'entente, avis juridiques).

Pour les communications orales (p. ex., allocutions, interventions), nous visons à sensibiliser les gens à l'importance de la communication inclusive, mais sans en faire un frein à la prise de parole.

PRINCIPES ET OBJECTIFS DU GUIDE

Il existe déjà un consensus clair au sein de la FNEEQ à savoir que toute communication devrait rendre explicite l'inclusion des femmes et que l'usage exclusif du masculin générique est définitivement dépassé. Toute stratégie de communication inclusive doit prendre acte de l'effacement historique des femmes dans le langage et de ses lourdes conséquences. Cet effacement résulte en fait d'une masculinisation délibérée de la terminologie au XVII^e et XVIII^e siècle entre autres par l'éradication de termes féminins des sphères considérées masculines (p. ex., élimination du mot *autrice*)⁷. En même temps, il faut aussi prendre acte de l'effacement tout aussi important des personnes non binaires qui prévaut encore grandement à ce jour dans la société en général et dans l'essence même de la langue française qui est particulièrement genrée.

Dans ce guide, les valeurs fondamentales d'inclusion et de rejet de la discrimination de la FNEEQ s'articulent intimement aux valeurs relatives à la défense des droits des femmes et des droits des personnes des minorités sexuelles et de genre.

⁶ Régime québécois d'assurance parentale. Loi sur l'assurance parentale. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-29.011>

⁷ Lessard M. et Zaccour, S. 2017. *Grammaire non sexiste de la langue française – Le masculin ne l'emporte plus !* M Éditeur et Syllepse.

Ainsi, les stratégies de communication inclusive en lien avec le genre qui sont recommandées ici ont pour objectifs de :

- Reconnaître explicitement l'égalité entre les personnes de toute la pluralité des genres (personnes non binaires, femmes et hommes) ;
- Reconnaître les effacements historiques et leurs conséquences pour les femmes et les personnes non binaires ;
- Assurer la visibilité de toutes les personnes de la pluralité des genres (personnes non binaires, femmes, hommes) dans nos communications ;
- Souligner la nécessité de respecter le langage indiqué par la personne concernée en matière de prénom, de pronom, d'accords des adjectifs, de titre de fonction et de titre de civilité (incluant l'absence de titre de civilité).

AVIS AU LECTORAT

Au début d'une publication de nature officielle (p. ex., rapports, mémoires), nous recommandons d'aviser le lectorat du mode de rédaction qui sera utilisé dans le but de maximiser l'inclusion de toutes les personnes de la pluralité des genres (personnes non binaires, femmes et hommes). Dans tous les cas, le mode de rédaction neutre est à privilégier, mais une mixité de stratégies dans un même texte peut aussi s'y retrouver dans le but de contribuer à la visibilité des femmes.

Nous pensons qu'un tel avis a une vertu de sensibilisation à la pluralité des genres et il annonce le choix des stratégies utilisées en fonction de la nature de la publication.

Exemples d'avis au lectorat :

- *Dans ce texte, nous utilisons une variété de stratégies de rédaction dans le but d'inclure les personnes non binaires tout en contribuant à la visibilité des femmes.*
- *Dans ce texte, nous utilisons un mode de rédaction neutre dans le but de maximiser l'inclusion de toutes les personnes de la pluralité des genres (personnes non binaires, femmes et hommes).*

COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : RECOMMANDATIONS

De manière générale, nous proposons d'utiliser une variété de stratégies de communication inclusive en priorisant celles qui sont les plus neutres et donc les plus inclusives possibles. Par exemple, *le personnel enseignant* ou *les personnes enseignantes* sont des expressions plus inclusives que *les enseignantes* et *les enseignants*, qui est elle-même une expression plus inclusive que *les enseignants*. Évidemment, le masculin générique étant la stratégie la moins inclusive, nous recommandons de ne pas l'utiliser. La mixité de stratégies dans un même texte permet l'inclusion des personnes de toute la pluralité des genres, tout en conservant la visibilité explicite des femmes.

Cependant, dans le cas des documents de nature légale ou juridique comme les conventions collectives et les contrats d'assurance, le choix de la stratégie devra permettre d'éviter toute ambiguïté quant à l'inclusion de

toutes les personnes concernées par certains libellés, notamment ceux liés à la parentalité. L'objectif est d'éviter les angles morts qui pourraient entraîner une discrimination fondée sur le genre (identité ou modalité⁸), soit parce que la personne ne se reconnaît pas dans le libellé et ne se prévaut donc pas d'un droit, soit parce qu'une partie adverse utilise ces imprécisions pour tenter de bloquer l'accès à ce droit.

Pour éclairer les choix de stratégies possibles, nous présentons ici nos réflexions sur les forces et les faiblesses de certaines d'entre elles, comme les formulations neutres, la graphie tronquée, les doublets et les triplets, et les néologismes de la rédaction non binaire. Nous proposons aussi nos recommandations quant à la priorisation entre ces différentes stratégies en fonction des contextes, quant à l'usage des néologismes, et quant à l'usage des titres de fonction et des titres de civilité.

Formulation neutre

Nous recommandons de prioriser la stratégie des formulations neutres, car elles incluent automatiquement les personnes de tous les genres sans attirer l'attention sur un genre en particulier.

La **formulation neutre** utilise des termes et des expressions dont le genre grammatical est invisible (**mots collectifs, mots épiciques, tournure de phrase**). Par exemple, on favorisera le terme *la direction* plutôt que *le directeur, ma classe ou mon groupe* plutôt que *mes étudiantes et étudiants, en colère* plutôt que *furieux ou furieuse, le personnel enseignant* plutôt que *les enseignants et les enseignantes*, etc. Les **mots collectifs** comme *la direction, le personnel, l'assemblée et la communauté*, sont d'efficaces outils. Les **mots épiciques**, comme les noms *personne, présidence, secrétariat, spécialiste, collègue, camarade, membre, gestionnaire* ou les adjectifs *calme et apte*, sont aussi utiles, mais certains ont une portée limitée par les déterminants genrés à utiliser au singulier (p. ex., *les spécialistes*: pluriel neutre; *le ou la spécialiste*: singulier genré). Cela dit, l'utilisation de **la personne** (par exemple *la personne enseignante et la personne étudiante*) est une avenue très efficace pour exprimer l'inclusion de tous les genres sans mettre l'emphase sur un seul en particulier, et elle a l'avantage de simplifier les accords des adjectifs. La **tournure d'une phrase** est une autre pratique qui évite la *binarisation*⁹ des genres (p. ex., *Avez-vous la citoyenneté canadienne?* plutôt qu'*Êtes-vous citoyen canadien?*).

⁸ Modalité de genre : la modalité de genre (cis ou trans) exprime le lien entre l'identité de genre de la personne et la mention du sexe qui lui a été assignée à sa naissance.

⁹ Binarisation : action de réduire la pluralité des genres aux seuls genres binaires masculin et féminin ce qui exclut les personnes dont le genre se situe hors de cette binarité.

Graphie tronquée

- Nous soutenons la pratique de la graphie tronquée auquel cas nous recommandons l'usage du point médian¹⁰ (p. ex., les *étudiant·es*).
- Pour les suffixes plus longs, nous recommandons d'utiliser le terme féminin et d'y adjoindre le suffixe masculin, par exemple en utilisant *autrice·teur* plutôt qu'*auteur·trice*.

La **graphie tronquée**, aussi appelée **doublets abrégés**, comprend un ensemble de pratiques qui ajoute un suffixe dit féminin à un mot dit masculin, par exemple : étudiantE ; étudiant·e ; étudiant.e ; étudiant-e ; étudiant(e) ; étudiant/e ; étudiant[e].

La graphie tronquée présente certains désavantages. Par exemple, elle peut rendre la lisibilité du texte plus difficile et saccadée pour des personnes souffrant de certains troubles d'apprentissage et entraîner des difficultés lors de la lecture du texte à voix haute ou lors de la transposition des textes en braille ou encore lors de l'utilisation de la synthèse vocale. En revanche, et bien qu'à l'origine l'intention était simplement d'abrégé le doublet, plusieurs personnes non binaires se reconnaissent dans cette pratique. Elle a donc le grand avantage d'alléger le texte tout en atteignant l'objectif de l'inclusion claire des femmes et des personnes non binaires.

Lorsque l'utilisation de la graphie tronquée est choisie, nous recommandons l'usage du **point médian**. Il atténue certains des bémols susnommés et il évite de plus un effet de marginalisation implicite associé aux parenthèses (ordinaires ou carrées), de même que divers effets imprévus comme la génération automatique de caractères spéciaux¹¹ ou d'URL¹² dans certains environnements numériques. Bref, la graphie tronquée est un outil qui peut être fort efficace et facile d'utilisation, notamment dans les communications courantes, les communications écrites dans un espace restreint (p. ex., affiche, tableau), mais aussi dans des publications plus formelles.

Pour le pluriel, nous recommandons la forme *étudiant·es* plutôt que *étudiant·e·s*. Et pour ce qui est **des accords des adjectifs**, on peut choisir le point médian à nouveau (p. ex., *les étudiant·es sont motivé·es*) ou encore choisir une formulation neutre (p. ex., *la motivation est grande chez les étudiant·es*).

Dans le cas des suffixes plus longs, nous recommandons d'utiliser le terme féminin et d'y adjoindre le suffixe masculin, par exemple en utilisant *autrice·teur* plutôt qu'*auteur·trice*, ou encore d'utiliser une formulation neutre comme les « personnes autrices ».

¹⁰ Le point médian peut être obtenu en maintenant enfoncée la touche Alt et en tapant 0183 (PC) ou alt+Maj+H (Mac). Il est aussi possible de programmer un raccourci clavier, par exemple à l'aide de l'application AutoHotKey.

¹¹ Par exemple, (e) peut générer le symbole monétaire euro : €.

¹² Par exemple, .es peut générer un URL associé au nom de domaine d'Espagne.

Doublets et triplets

- Nous recommandons l'utilisation des doublets (en plaçant le terme féminin en premier), qui contribuent à la visibilité des femmes, s'ils sont utilisés en combinaison avec d'autres stratégies plus neutres et donc plus inclusives dans un même texte.
- Nous recommandons l'usage des triplets (ou énumération explicite) dans le cas des documents de nature légale ou juridique comme les conventions collectives et les contrats d'assurance dans le but d'éviter toute ambiguïté quant à l'inclusion de toutes les personnes concernées par certains libellés, notamment ceux liés à la parentalité.

La **féminisation par doublet** (p. ex., *les étudiantes et les étudiants*) est une avancée majeure par rapport au masculin générique, car elle inclut les femmes et les rend visibles. Cependant, elle n'atteint pas l'objectif de l'inclusion des personnes non binaires. Elle peut donc faire partie d'une mixité de stratégies de communication inclusive, mais elle n'est pas suffisante par elle-même dans un document donné. Lorsque cette stratégie est intégrée parmi d'autres dans une communication ou une publication, nous recommandons de placer le terme féminin en premier.

Les **triplets** (ou **l'énumération explicite**) visent non seulement une inclusion, mais aussi une visibilité explicite de la pluralité des genres. Par exemple, au lieu d'écrire **le doublet** *son père ou sa mère*, ou encore la **formulation neutre** *son parent*, la stratégie des **triplets** nous amène à écrire *son père, sa mère ou son parent*. Cette stratégie alourdit le texte encore plus que les doublets, mais elle a l'avantage d'être rigoureusement précise. Cette rigueur serait particulièrement utile dans les textes à portée légale (p. ex., convention collective), et notamment dans les contextes où les biais hétérocisnormatifs¹³ sont particulièrement tenaces (p. ex., libellés encadrant les liens familiaux et les droits parentaux). C'est la stratégie qui a été retenue par le *Gouvernement du Québec* en 2022 pour rendre explicitement inclusifs certains textes de loi (p. ex., *Code civil*, *Loi sur l'assurance parentale*, *Loi sur les normes du travail*) dans la foulée de l'adoption de la *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*.

¹³ *Hétérocisnormativité : paradigme social qui établit l'hétérosexualité et l'assignation du genre à la naissance comme étant les seules normes valides en matière de sexualité et de genre. Elle est par essence binaire, ancrée dans les stéréotypes de genre et elle se décline en une série de présomptions, d'amalgames et d'attentes sociales conformes à ce seul modèle réputé valide.*

Pronom neutre *iel*

Nous soutenons l'utilisation du pronom personnel neutre *iel* (pluriel : *iels*) pour parler d'une personne sans égard à son genre.

Nous soutenons l'utilisation du pronom personnel neutre *iel* car il comble un vide lexical important et qu'il est de plus en plus intégré dans l'usage courant au Québec. De plus, il est reconnu officiellement dans un dictionnaire¹⁴, et dans les lignes directrices du *Gouvernement du Canada*¹⁵. L'*Office québécois de la langue française* quant à lui, prend du retard à ce sujet en n'en recommandant toujours pas l'utilisation¹⁶. Les pronoms neutres existent pourtant depuis longtemps dans d'autres langues (p. ex., anglais et suédois).

Le pronom *iel* est d'abord utile pour parler d'une personne non binaire spécifiquement, si tel est le choix exprimé par cette personne (p. ex., *Micka enseigne depuis peu et iel est maintenant membre de notre syndicat*). Une fois indiqué par la personne, ce choix devrait être respecté, quels que soient le contexte ou le type de document. Il en va de même pour le prénom¹⁷, les accords d'adjectifs, le titre de civilité (incluant l'absence de titre de civilité) et le titre de fonction.

Ce pronom peut aussi être utilisé lorsqu'on ne connaît pas le genre d'une personne (p. ex., *Quand le processus de sélection d'embauche sera terminé, iel prendra la relève du projet*). Il est aussi utile pour remplacer la locution *il et elle*, au singulier ou au pluriel (p. ex., *Les étudiant·es ont manifesté pour le climat ce matin. Iels sont solidaires*). Notons que cet usage générique du pronom *iel* ne fait pas l'unanimité en ce moment. Par exemple, le *Gouvernement du Canada* reconnaît cet usage, mais ne le recommande pas, alors que la définition¹⁸ du dictionnaire *Le Robert Dico en ligne* intègre à la fois le sens spécifiquement associé à une personne non binaire et le sens générique.

¹⁴ Le Robert Dico en ligne. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/iel>

¹⁵ Gouvernement du Canada. Écriture inclusive – Lignes directrices et ressources. https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-lignes-directrices-ressources?utm_campaign=pspc-spac-inclusivewriting-ecritureinclusive-2022-2023&utm_medium=smp&utm_source=fb&utm_content=accueil-fr-230130&fbclid=IwAR0Zcl3uf1tGWqIVpWCAleMOGN3VN6oKyQ6_jpdYe-s_MbDXw5JyuGqNo4A

¹⁶ Office québécois de la langue française. Désigner les personnes non binaires. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/25370/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/redaction-epicene/formulation-neutre/designer-les-personnes-non-binaires>

¹⁷ Sauf dans les rares cas où le prénom légal doit absolument être utilisé (p. ex., document relatif au RREGOP).

¹⁸ Le Robert Dico en ligne. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/iel>: « rare Pronom personnel sujet de la troisième personne du singulier (*iel*) et du pluriel (*iels*), employé pour évoquer une personne quel que soit son genre. *Iel* se définit comme non binaire. Les stagiaires ont reçu les documents qu'*iels* doivent signer. »

Autres néologismes

- De manière générale, nous recommandons d'éviter l'usage de néologismes ou d'autres pratiques langagières non reconnus officiellement.
- Toutefois, si le contexte le nécessite, nous recommandons d'en faire l'objet d'une note explicative de bas de page.
- Nous recommandons de rester à l'affût des officialisations qui pourraient se concrétiser.

Les communautés concernées développent actuellement de nombreux autres néologismes non officiels (par exemple, *ol, ul, ille, ielle, ceux, formateurice, coordonnataire, toustes, adelphe*¹⁹) et une grammaire nouvelle et non officielle²⁰. Nous ne recommandons pas l'utilisation des pratiques langagières non reconnues officiellement, mais nous recommandons de rester à l'affût des officialisations qui adviendront dans l'avenir. L'idée n'est cependant pas de bannir unilatéralement l'utilisation des néologismes non reconnus officiellement. D'ailleurs, si cette avenue est choisie en fonction d'un contexte précis, nous recommandons d'en faire l'objet d'une note explicative de bas de page. Il est à noter que la *Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation*, de laquelle est membre la FNEEQ, «soutient l'utilisation de néologismes ou autres pratiques langagières de communication neutre dans le genre dans la mesure où ces pratiques correspondent aux volontés et besoins des personnes concernées »²¹.

Titres de civilité et titres de fonction

Ces titres étant foncièrement genrés, nous recommandons d'user de prudence et de présomption attentive dans le choix du genre du titre, et le cas échéant, de se corriger immédiatement en s'alignant sur les volontés exprimées par la personne concernée. On peut aussi choisir d'emblée d'utiliser une formulation neutre.

Le choix du titre genré provient parfois de la connaissance de la volonté d'une personne à cet égard, ce qui en légitime l'utilisation d'emblée. À d'autres moments, la déduction du genre à donner au titre peut être fondée sur le décodage de l'expression de genre ou sur le prénom de la personne, ou encore sur la mention du sexe que nous trouvons, s'il y a lieu, dans son dossier. Pour chacun de ces trois cas, la probabilité statistique que

¹⁹ *Ol, ul, ille et ielle* : ce sont des exemples d'autres pronoms neutres moins connus ; *ceux* : terme inclusif qui remplace « celles et ceux » ; *formateurice* : terme inclusif désignant une personne qui donne une formation ; *coordonnataire* : terme inclusif désignant une personne qui occupe le poste de coordination ; *toustes* : terme inclusif qui remplace « tous et toutes » ; *adelphes* : terme qui remplace les termes frère ou sœur lorsque cette personne est non binaire.

²⁰ Divergenres. 2021. Règles de grammaire neutre et inclusive. Québec. <https://divergences.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>

²¹ *Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation*. 2019. Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail. <https://tablehomophobietransphobie.org/ressources-documentaires/guides/>

nous faisons le bon choix est grande, mais il y a aussi un risque non négligeable de se tromper. Les inconforts et malaises qui risquent alors d'être générés par cette erreur peuvent aller de l'exaspération (p. ex., utiliser Monsieur pour une femme dont le prénom est Claude) à une douleur profonde associée au mégenrage²² cumulatif ou à la dysphorie de genre²³. D'un autre côté, les titres genrés contribuent à la visibilité des femmes. Nous constatons de plus que l'attachement collectif à la tradition de ces titres et à l'expression de respect qu'on associe particulièrement aux titres de civilité persiste encore fortement à ce jour chez nos membres.

En conséquence, nous recommandons d'user de prudence et de présomption attentive dans le choix du genre du titre. Il est bien entendu que chaque personne a droit à l'erreur. Le cas échéant, il importe simplement de se corriger en s'alignant sur les volontés exprimées par la personne concernée. On peut aussi choisir d'emblée d'utiliser une formulation neutre.

Titres de fonction

- Pour évoquer un poste sans viser une personne en particulier, nous recommandons l'usage de la formulation neutre (p. ex., *la présidence* plutôt que *la présidente* ou *le président*).
- Pour désigner une personne précise, nous recommandons de choisir au meilleur de ses connaissances et de corriger l'erreur prestement s'il y a lieu, en s'alignant sur la volonté exprimée par la personne, volonté qui peut inclure l'option d'une formulation non genrée, comme une formulation neutre ou le point médian. On peut aussi choisir d'emblée d'utiliser une formulation neutre.

Titres de civilité

- Dans le cas d'une salutation collective, nous recommandons de ne pas utiliser l'expression *Mesdames et Messieurs*, qui exclut les personnes non binaires. D'autres options sont possibles, comme *Bonjour tout le monde*, *Bonjour collègues*, *Bonjour camarades*, ou simplement *Bonjour*.
- Pour une salutation individuelle, nous recommandons de choisir au meilleur de ses connaissances et de corriger l'erreur prestement s'il y a lieu, en s'alignant sur la volonté exprimée par la personne, volonté qui peut inclure l'usage d'un néologisme neutre comme *Mix*²⁴ ou encore l'absence de titre de civilité.
 - Note : Il importe que la FNEEQ reconnaisse le néologisme *mix*, bien qu'il soit non officiel pour l'instant, étant donné que certains établissements d'enseignement persistent à exiger des élèves qu'ils s'adressent aux personnes enseignantes à l'aide d'un titre de civilité. Une option doit donc être accessible pour les personnes non binaires dès maintenant.

On peut aussi choisir d'emblée d'utiliser une formulation neutre (p. ex., *Bonjour [prénom et nom]* ou *Bonjour [prénom]*).

²² Mégenrage : utilisation de termes, expressions, pronoms ou accords genrés de façon inappropriée à l'égard d'une personne en particulier.

²³ Dysphorie de genre : diagnostic médical concernant la détresse et les difficultés de fonctionnement que vivent certaines personnes trans, en lien avec certaines caractéristiques de leur corps, ou avec les différentes transitions (famille, travail, etc.) et la transphobie rencontrée. Ce diagnostic ne s'applique pas à toutes les personnes trans.

²⁴ *Mix* (abréviation *Mx*) : titre de civilité neutre non officialisé.

- Dans le cadre d'une réunion ou d'une assemblée, nous recommandons de sensibiliser les présidences d'assemblée à la prudence requise dans l'utilisation des titres de civilité. Par exemple, nous recommandons d'éviter d'accorder un droit de parole à une personne en la désignant par « *la dame au micro* ou *le monsieur en troisième rangée* », et ce, afin de soutenir la participation aux débats de toutes les personnes, quel que soit leur genre.

CONCLUSION

Ce guide n'a pas la prétention d'être la panacée et il continuera de s'enrichir en phase avec l'évolution des meilleures pratiques langagières qui émergeront. Les stratégies qu'il propose ne percoleront pas intégralement et sans faille dans notre quotidien du jour au lendemain. C'est cependant avec fierté et conviction que les comités *femmes* et *diversité sexuelle et pluralité des genres* vous proposent conjointement cet outil qui nous aidera collectivement à reconnaître et à visibiliser l'existence des personnes de tous les genres, qu'elles soient non binaires, femmes ou hommes, au sein de la FNEEQ. C'est une question de valeurs fondamentales, de respect, d'inclusion et de solidarité.

COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : GLOSSAIRE SOMMAIRE

Note : Pour des glossaires plus complets sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres comme telles, nous suggérons Dubuc, 2017²⁵ et Drouin, 2022²⁶.

- **Identité de genre** : ressenti profond, intime et intrinsèque de la personne par rapport à cette dimension de son identité (personne non binaire, femme, homme), « quels que soient son sexe assigné à la naissance et son expression de genre. L'identité de genre peut évoluer au cours de la vie »²⁷.
- **Expression de genre** : apparence de ce que notre société considère être masculin ou féminin (présomption culturelle et arbitraire) sans égard à l'identité de genre de la personne (p. ex., vêtements, coiffure, pilosité, type d'emploi, jouets, couleur, etc.).
- **Modalité de genre** : la modalité de genre (cis ou trans) exprime le lien entre l'identité de genre de la personne et la mention du sexe qui lui a été assignée à sa naissance.
- **Sexe/genre assigné à la naissance** : mention du sexe attribuée à la naissance de tout bébé en fonction de l'observation de ses organes génitaux.
- **Mention du sexe** : terme juridique pour référer au genre d'une personne en fonction de ce qui est indiqué sur son certificat de naissance. La mention du sexe peut référer au sexe/genre assigné à la naissance ou résulter d'un changement officiel demandé par la personne au Directeur de l'état civil. Aucun traitement médical n'est requis pour avoir accès à ce changement.
- **Personne non binaire** : « [p]ersonne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme »²⁸. C'est une expression parapluie englobant plusieurs genres différents (p. ex., personne agendre).
- **Personne trans** : personne dont le sexe/genre assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre. Par exemple, une femme trans a eu le sexe/genre masculin assigné à sa naissance. Ce terme inclut les personnes non binaires.
- **Personne cisgenre** : personne dont le sexe/genre assigné à la naissance correspond à son identité de genre. Par exemple, un homme cisgenre a eu le sexe/genre masculin assigné à sa naissance.
- **Hétérocisnormativité** : paradigme social qui établit l'hétérosexualité et l'assignation du genre à la naissance comme étant les seules normes valides en matière de sexualité et de genre. Elle est par essence binaire, ancrée dans les stéréotypes de genre et elle se décline en une série de présomptions, d'amalgames et d'attentes sociales conformes à ce seul modèle réputé valide.

²⁵ Dubuc, D. 2017. *Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec-CSN. <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf>

²⁶ Drouin, Marie-Philippe. 2022. *Des mots pour exister*. Coalition des familles LGBT+.

²⁷ Crémier, L. et L. Tajeddine. 2021. *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. Conseil québécois LGBT. https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2021/05/guide-mieuxcomprendre-FINAL-web-2.pdf?fbclid=IwAR3YdqzC3p2d6XTWp9Sv5eaD8PbaY8ah8IG7RqA_D3zqv4mALfPt7DERs

²⁸ Gouvernement du Canada. *Terminum plus*. https://www.btb.terminumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-eng.html?lang=eng&i=1&srchtxt=personne+non+binaire&codom2nd_wet=1#resultreecs

- **Binariser/binarisation** : réduire la pluralité des genres aux seuls genres binaires masculin et féminin, ce qui exclut les personnes dont le genre se situe hors de cette binarité.
- **Mégender/mégenderage** : utiliser des termes, expressions, pronoms ou accords genrés de façon inappropriée à l'égard d'une personne en particulier.
- **Dysphorie de genre** : diagnostic médical concernant la détresse et les difficultés de fonctionnement que vivent certaines personnes trans, en lien avec certaines caractéristiques de leur corps, ou avec les différentes transitions (famille, travail, etc.) et la transphobie rencontrée. Ce diagnostic ne s'applique pas à toutes les personnes trans.
- **Euphorie de genre** : terme de plus en plus utilisé pour s'éloigner du vocabulaire médical pathologisant. Il rend compte du bien-être associé à la réalisation de sa véritable identité de genre.
- **Rédaction épïcène** : « [l]a rédaction épïcène est une pratique d'écriture qui vise à assurer un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans les textes. Elle utilise, lorsqu'il est question de personnes, des désignations féminines et masculines coordonnées (par exemple *les lectrices et les lecteurs*), la formulation neutre (notamment par l'emploi de tournures épïcènes ou de noms collectifs, par exemple *le lectorat*) et, avec parcimonie, le masculin générique. »²⁹
- **Formulation neutre** : la formulation neutre privilégie l'utilisation de termes et d'expressions (mots épïcènes, mots collectifs et tournures de phrase) dont le genre grammatical est invisible.
- **Écriture inclusive** : l'écriture inclusive fait appel à la formulation neutre et évite les termes genrés.
- **Rédaction non binaire** : la rédaction non binaire est un ensemble de pratiques dont la fonction est de désigner une personne non binaire ou de s'adresser à elle. Elle inclut des formulations neutres, mais aussi des néologismes élaborés par les populations concernées.³⁰
- **Mot épïcène** : « [s]e dit d'un mot qui s'emploie tant au féminin qu'au masculin, sans changer de forme, ou qui n'a qu'un seul genre grammatical, mais peut désigner des personnes de tous les genres »³¹.
- **Inclusif/inclusive** : se dit d'un mot ou d'une formulation qui englobe toute personne sans égard à son genre.
- **Genré** : « [s]e dit d'un mot ou d'une formulation qui précise le genre des personnes désignées »³². Il peut aussi s'appliquer aussi à des lieux physiques (p. ex., *toilette genrée*), mais pas à une personne.

²⁹ Office québécois de la langue française. *Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/25370/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/redaction-epicene/formulation-neutre/>

³⁰ Office québécois de la langue française. *Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/25370/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/redaction-epicene/formulation-neutre/>

³¹ Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive : glossaire*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-glossaire>

³² Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive : glossaire*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-glossaire>

- **Non genré ou neutre** : adjectif qui ne réfère pas à un genre spécifique. Il peut s'appliquer à des termes (p. ex., *titre de civilité non genré*) ou des lieux physiques (p. ex., *vestiaire non genré*), mais pas à une personne.
- **Lieu mixte** : lieu (physique ou virtuel) qui est accessible à toute personne, sans égard à son genre (p. ex., *toilette mixte*).
- **Lieu genré** : lieu (physique ou virtuel) qui est accessible ou non à des personnes en fonction de leur genre.

COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

	Recommandations
Avis au lectorat	Insérer un avis au lectorat dans les publications (p. ex., rapports, mémoires, etc.) indiquant la stratégie de communication inclusive privilégiée dans le texte.
Priorisation des stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser une variété de stratégies de communication inclusive en priorisant celles qui sont les plus neutres et donc les plus inclusives possibles, par exemple « le personnel enseignant » ou « les personnes enseignantes ». • Choisir la stratégie en fonction du contexte (oral, écrit, individuel, formel, informel, légal, etc.).
<ul style="list-style-type: none"> • Formulation neutre 	<p>Utiliser des termes et des expressions dont le genre grammatical est invisible (mots collectifs, mots épicènes, tournures de phrase). Par exemple, favoriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ma classe ou mon groupe plutôt que mes étudiantes et étudiants ; • Le personnel enseignant plutôt que les enseignantes et enseignants ; • La personne enseignante plutôt que l'enseignante ou l'enseignant ; • La personne étudiante plutôt que l'étudiante ou l'étudiant.
<ul style="list-style-type: none"> • Graphie tronquée 	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir le point médian (clavier PC : Alt+0183 ; clavier Mac : alt+Maj+H) pour la graphie tronquée, par exemple : • Les étudiant·es • Pour les accords d'adjectifs, utiliser le point médian à nouveau ou une formulation neutre, par exemple : • Les étudiant·es sont motivé·es. • Ou : La motivation est grande chez les étudiant·es. • Pour les suffixes plus longs, adjoindre le suffixe masculin au terme féminin ou utiliser une formulation neutre, par exemple : • Autrice·teur • Ou : La personne autrice

<ul style="list-style-type: none"> • Doublets 	<ul style="list-style-type: none"> • À utiliser dans le cadre d'une mixité de stratégies dans un même document, car, à elle seule, cette stratégie exclut les personnes non binaires ; • Dans un doublet, placer le terme féminin en premier.
<ul style="list-style-type: none"> • Triplets ou énumération explicite 	<p>À utiliser particulièrement dans les textes à portée légale (p. ex., convention collective), et notamment pour les libellés encadrant les liens familiaux et les droits parentaux. On utilisera par exemple : La mère, le père ou le parent » plutôt que « la mère ou le père.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Masculin générique 	<p>Ne pas utiliser.</p>
<p>Pronom <i>iel</i></p>	<p>Nous soutenons l'utilisation du pronom <i>iel</i> (pluriel : <i>iels</i>) pour parler d'une personne sans égard à son genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce pronom <i>iel</i> est d'abord utile pour parler d'une personne non binaire spécifiquement, si tel est le choix exprimé par cette personne, par exemple : • Micka enseigne depuis peu et iel est maintenant membre de notre syndicat. <p>Note : Une fois indiqué par la personne, ce choix devrait être respecté, quels que soient le contexte ou le type de document. Il en va de même pour le prénom³³, les accords d'adjectifs, le titre de civilité (incluant l'absence de titre de civilité) et le titre de fonction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le pronom <i>iel</i> est aussi utile pour remplacer la locution <i>il et elle</i>, au singulier ou au pluriel, par exemple : • Les étudiant·es ont manifesté pour le climat ce matin. Iels sont solidaires. • Le pronom <i>iel</i> peut aussi être utilisé lorsqu'on ne connaît pas le genre d'une personne, par exemple : <p>Quand le processus de sélection d'embauche sera terminé, iel prendra la relève du projet.</p>
<p>Autres néologismes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manière générale, éviter l'usage de néologismes ou d'autres pratiques langagières non reconnus officiellement. <ul style="list-style-type: none"> ○ Toutefois, si le contexte le nécessite, nous recommandons d'en faire l'objet d'une note explicative de bas de page.

³³ Sauf dans les rares cas où le prénom légal doit absolument être utilisé (p. ex., document relatif au RREGOP).

	<ul style="list-style-type: none"> • Rester à l'affût des officialisations qui pourraient se concrétiser.
<p>Titres de civilité et titres de fonction</p>	<p>Titres de fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour évoquer un poste sans viser une personne en particulier, utiliser la formulation neutre (p. ex., <i>la présidence</i> plutôt que <i>la présidente</i> ou <i>le président</i>). • Pour désigner une personne précise, choisir au meilleur de ses connaissances et se corriger prestement s'il y a lieu, en s'alignant sur la volonté exprimée par la personne, volonté qui peut inclure l'option d'une formulation non genrée, comme une formulation neutre ou le point médian. On peut aussi choisir d'emblée d'utiliser une formulation neutre. <p>Titres de civilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salutation collective : ne pas utiliser l'expression <i>Mesdames et Messieurs</i>, qui exclut les personnes non binaires. Favoriser plutôt : <i>Bonjour tout le monde</i>, <i>Bonjour collègues</i>, <i>Bonjour camarades</i>, ou simplement <i>Bonjour</i>. • Pour une salutation individuelle, choisir au meilleur de ses connaissances et se corriger prestement s'il y a lieu, en s'alignant sur la volonté exprimée par la personne, volonté qui peut inclure l'usage d'un néologisme neutre comme <i>mix</i>³⁴ ou encore l'absence de titre de civilité. On peut aussi choisir d'emblée d'utiliser une formulation neutre (p. ex., <i>Bonjour [prénom et nom]</i> ou <i>Bonjour [prénom]</i>). • Dans le cadre d'une réunion ou d'une assemblée, sensibiliser les présidences d'assemblée à la prudence requise dans l'utilisation des titres de civilité. Par exemple, éviter d'accorder un droit de parole à une personne en la désignant par « <i>la dame au micro 1</i> ou <i>le monsieur en 3^e rangée</i> ».

³⁴ *Mix* (abréviation *Mx*) : titre de civilité neutre non officialisé.

COMMUNICATION INCLUSIVE EN LIEN AVEC LE GENRE : QUELQUES ASTUCES³⁵

Stratégie	Formulation genrée	Formulation neutre
Noms collectifs	<i>Les enseignants et les enseignantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Le personnel enseignant</i> • <i>Le corps enseignant</i>
Mots épiciènes	<i>Les experts sont compétents.</i>	<i>Les spécialistes sont aptes.</i>
Périphrases	<i>L'étudiant</i>	<i>La personne étudiante</i>
Suppression d'éléments non essentiels	<ul style="list-style-type: none"> • <i>La plupart des étudiants</i> • <i>La majorité des étudiants utilise la cafétéria.</i> 	<p><i>La plupart utilisent la cafétéria.</i></p> <p><i>La majorité utilise la cafétéria.</i></p>
Voix active	<i>Vous êtes conviés à la journée pédagogique.</i>	<i>Nous nous convions à la journée pédagogique.</i>
Voix passive	<i>Il présentera le rapport.</i>	<i>Le rapport sera présenté.</i>
Nom inanimé	<i>La liste des étudiants</i>	<i>La liste des présences</i>
Tournures impersonnelles	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les étudiants peuvent faire une demande de révision de note.</i> • <i>Êtes-vous un citoyen canadien?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Une demande de révision de note peut être faite.</i> • <i>Avez-vous la citoyenneté canadienne?</i>
Remplacement d'un nom par un verbe	<i>Les experts évalueront le coût des rénovations.</i>	<i>Une expertise sera réalisée pour évaluer le coût des rénovations.</i>
Changement du sujet du verbe	<i>L'adjoint administratif communiquera avec vous dans les plus brefs délais.</i>	<i>On communiquera avec vous dans les plus brefs délais.</i>
Genre inaudible (communication orale seulement)	<i>Les professionnels de la santé</i>	À l'oral, il n'y a pas de genre entendu.

³⁵ Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive : aide-mémoire*. <https://www.noslangues-ourlangages.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-aide-memoire>

Exemples de mots épiciènes qui s'emploient au féminin et au masculin
Pronoms : vous, quiconque, nous, on
Noms : camarade, spécialiste, adulte, fonctionnaire, architecte, collègue, enfant, gestionnaire, adepte, guide, parlementaire, porte-parole, touriste, victime, athlète, partenaire, adversaire
Adjectifs : apte, aimable, dynamique, habile, victime

Exemple de mots épiciènes qui n'ont qu'un genre grammatical, mais qui désignent des personnes de tous les genres ³⁶		
Une personne	Une célébrité	Un modèle
Un bébé	Une personnalité	Une sommité
Un personnage	La majorité	Un membre
La présidence	Un individu	Les gens
Le secrétariat	La trésorerie	Une victime

Exemple de mots collectifs		
Le service	La plupart	La majorité
L'assemblée	Le département	La direction
Le personnel	La communauté	La population
L'autorité	La clientèle	Le lectorat
La collectivité	Le corps	L'effectif
L'électorat	L'équipe	Le groupe
La classe	Les gens d'affaires	La délégation
La rédaction	La foule	La main-d'œuvre
Le public		

³⁶ Gouvernement du Canada. Généralités sur les mots épiciènes. <https://www.noslangues-ourlangages.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-mots-epicenes>

RÉFÉRENCES

- Charte des droits et libertés de la personne, article 10.
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>
- Crémier, L. et L. Tajeddine. 2021. *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. Conseil québécois LGBT. https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2021/05/guide-mieuxcomprendre-FINAL-web-2.pdf?fbclid=IwAR3YdqzC3p2d6XTWp9Svv5eaD8PbqY8ah8IG7RqA_D3zqv4mALfPtb7DERs
- Divergenres. 2021. *Règles de grammaire neutre et inclusive*. Québec. <https://diverggenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>
- Drouin, Marie-Philippe. 2022. *Des mots pour exister*. Coalition des familles LGBT+.
- Dubuc, D. 2017. *Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec-CSN. <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf>
- Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive : aide-mémoire*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-aide-memoire>
- Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive – Lignes directrices et ressources*. https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-lignes-directrices-ressources?utm_campaign=pspc-spac-inclusivewriting-ecritureinclusive-2022-2023&utm_medium=smp&utm_source=fb&utm_content=accueil-fr-230130&fbclid=IwAR0Zcl3uf1tGWglVpWCAleMOGN3VN6oKyQ6_jpdYe-s_MbDXw5lyuGqNo4A
- Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive : glossaire*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-glossaire>
- Gouvernement du Canada. *Généralités sur les mots épïcènes*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-mots-epicenes>
- Gouvernement du Canada. *Termium plus*. https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-eng.html?lang=eng&i=1&srchtxt=personne+non+binaire&codom2nd_wet=1#resultrecs
- Gouvernement du Québec. *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil* https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2022/2022C22F.PDF
- Le Robert Dico en ligne*. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/iel>
- Lessard M. et Zaccour, S. 2017. *Grammaire non sexiste de la langue française – Le masculin ne l'emporte plus !* M Éditeur et Syllepse.
- Office québécois de la langue française. *Désigner les personnes non binaires*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/25370/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/redaction-epicene/formulation-neutre/designer-les-personnes-non-binaires>

Office québécois de la langue française. *Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/25370/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/redaction-epicene/formulation-neutre/>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. 2019. *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail*. <https://tablehomophobietransphobie.org/ressources-documentaires/guides/>

AUTRES RESSOURCES CONSULTÉES

Agin-Blais, M., Giroux, A., Guinamand, S., Merlet, É., Parenteau-L. C. et Rinfret-Viger, S. (2020). *Guide d'écriture inclusive*. Revue Féminétudes. Septembre 2020 (hors-série). https://les3sex.com/medias/document/file_document/Guide_en_format_PDF.pdf

Gouvernement du Canada. *Écriture inclusive : communications relatives aux personnes non binaires*. <https://www.noslangues-ourlangages.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-communications-relatives-aux-personnes-non-binaires>

ICEA. *Politique de rédaction et de communication inclusive*, Institut de coopération pour l'éducation des adultes. <http://icea.qc.ca/fr/politique-de-r%C3%A9daction-et-de-communication-inclusive#:~:text=L'IC%C3%89A%20reonna%C3%AEt%20l'importance.l'intelligibilit%C3%A9%20des%20textes%20produits>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. 2017. *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires*. <https://tablehomophobietransphobie.org/ressources-documentaires/guides/>

Université de Montréal. *Inclusivement – Guide d'écriture pour toutes et tous*, Bureau de la valorisation de la langue française et de la Francophonie. Novembre 2019. https://francais.umontreal.ca/fileadmin/francophonie/documents/Guide_de_redaction_inclusive/UdeM_Guide-ecriture-inclusive.pdf

Université Laval. 2021. *Guide de rédaction inclusive*. https://www.ulaval.ca/sites/default/files/EDI/Guide_redaction_inclusive_DC_UL.pdf