

# Langage inclusif pour les communications internes et externes

(imprimé, numérique et oral)

## Respectueux

Peu importe la forme de votre message : document imprimé, gazouilli, courriel, blogue ou message oral, suivez ces lignes directrices pour vous assurer que vos mots marquent l'esprit de votre public cible. Le langage inclusif rejoint tout le monde!

**1. Choisissez des termes universels :** utilisez des termes et des exemples qui sont universels ou qui reflètent un vaste éventail de réalités (ex. : Utilisez « parent ou gardien » au lieu de « mère et père »; utilisez « tableau des effectifs » ou « tableau du personnel » au lieu de « tableau des employés »).

**2. Utilisez des mots et des expressions de genre neutre :** « désigner les personnes par des noms collectifs (ex. : population Canadienne plutôt que Canadiens et Canadiennes); des noms qui correspondent à la fonction de la personne ou à l'unité administrative à laquelle elle est rattachée (ex. : direction plutôt que directeur); des noms épicènes (ex. : cadres plutôt que décideurs). »<sup>1</sup>

**3. Choisissez des termes qui mettent pleinement en valeur les gens :** évitez les termes qui perpétuent un stéréotype, qui rabaisent les gens ou qui est basé sur une construction sociale imagée binaire en lien avec le genre/sexe (ex. : Utilisez « athlètes » ou « bénévoles » selon le contexte au lieu de « Mesdames et Messieurs ». Évitez d'utiliser des termes comme « filles » et « garçons » pour tout le monde et spécialement pour nommer des adultes).

## Langage décrivant la personne d'abord

**4. Utilisez un langage décrivant la personne d'abord :** reconnaissez la personne au lieu de la définir par une simple caractéristique (ex. : Utilisez « la direction » ou « le comité de direction » au lieu de « les directeurs musulmans ». Utilisez « entraîneuse » au lieu de « femme entraîneur » ou « entraîneuse féminine »). Si une caractéristique est nécessaire et pertinente, faites référence à celle-ci comme étant une caractéristique plutôt que de vous en servir pour définir la personne (ex. : « les membres de la direction qui sont musulmans », « l'entraîneur qui est une femme »).

**5. Utilisez le(s) terme(s) privilégié(s) par la personne ou le groupe :** respectez et utilisez le(s) terme(s) privilégié(s) par la personne ou par le groupe de cette identité (ex. : les personnes d'ascendance autochtone peuvent préférer Autochtones, Premières Nations, Métis, Inuits ou un terme complètement différent). Posez des questions c'est une occasion d'apprendre.

**6. Utilisez des exemples inclusifs :** assurez-vous que les exemples fournis sont les plus inclusifs possible (ex. : choisissez des noms qui reflètent une variété d'ethnies, de confessions et de genres, comme Fatima, Xiaoping et Suzanne).

**7. Dites le nom des gens correctement :** bien prononcer le nom de quelqu'un est un signe de respect. Demandez à la personne de vous aider à prononcer son nom. Il existe des sites qui permettent d'entendre la bonne prononciation des noms de personne (ex. : consultez des sites comme [www.hearnames.com](http://www.hearnames.com)). Écoutez, répétez, pratiquez à voix haute.

**8. Soyez un allié :** réagissez quand les gens utilisent des expressions et des termes discriminatoires ou qui dévaluent les autres. Aidez-les et encouragez-les à utiliser un langage inclusif aussi.

Reflète un vaste éventail d'identités possibles

<sup>1</sup>Source: Historica Canada <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/>

