



Fondation du Grand Montréal

VERS UNE ÉCRITURE INCLUSIVE

MARS 2022

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE

- 1.1 La démarche justice, équité, diversité et inclusion
- 1.2 Une communication inclusive comme outil de promotion de l'égalité
- 1.3 Poursuivre les apprentissages
 - 1.3.1 Communication et accessibilité universelle
 - 1.3.2 Pluralité des genres
 - 1.3.3 Communication inclusive à l'oral

2. MÉTHODOLOGIE

- 2.1 Stratégies
- 2.2 L'écriture inclusive en anglais

3. LEXIQUE

4. RESSOURCES

CONTEXTE

LA DÉMARCHE JEDI

Afin de renforcer ses efforts de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations, et pour mieux refléter la communauté qu'elle sert, la Fondation du Grand Montréal a entrepris en 2020 une profonde réflexion en matière de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion (JEDI). Cette démarche permettra à la Fondation et à son équipe de découvrir et de remédier à ses propres « angles morts » en ces matières.

Dès 2020, le personnel, le Conseil d'administration et les bénévoles de la FGM se sont engagé·e·s dans un processus d'apprentissage et d'initiatives sur plusieurs années, qui vise à inclure ces enjeux de façon transversale dans les sphères d'action et la structure organisationnelle de la Fondation. Pour ce faire, la FGM a mis en place un comité JEDI et a placé les valeurs de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion au cœur de sa mission, comme le souligne son [Plan stratégique 2022-2026](#).

ENONCÉ JEDI DE LA FONDATION DU GRAND MONTRÉAL

Les valeurs de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion sont au cœur de la mission de la Fondation du Grand Montréal, qui aspire à être le reflet de la communauté qu'elle sert.

Afin de briser les barrières et de créer une société inclusive, la FGM écoute, apprend, et met en œuvre des mesures intentionnelles dans sa culture organisationnelle, ses subventions, ses investissements, ses décisions et ses actions. Elle reconnaît l'existence de facteurs discriminants envers des individus et des groupes de façon directe ou systémique au sein de la société, ainsi que l'intersectionnalité des différentes discriminations qui peuvent être vécues simultanément, sont indissociables les unes des autres et ne sont pas hiérarchisées.

La FGM s'engage simultanément à :

- procéder à des adaptations structurelles continues dans ses pratiques, y compris dans ses investissements et ses subventions;
- se former en continu sur les enjeux de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion;
- contribuer à la sensibilisation des parties prenantes et offrir des espaces de dialogue, d'échange et de rencontre;
- s'assurer que la composition de son personnel, de ses bénévoles et des ressources consultées reflète la communauté qu'elle sert;
- mesurer et évaluer la progression de ses actions.

UNE COMMUNICATION INCLUSIVE COMME OUTIL DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Cette démarche a amené l'équipe à poser un regard critique sur ses pratiques de communication et à soulever la question des inégalités qui se révèlent à travers la langue. La langue et ses conventions d'usage, bien qu'elles soient nécessaires, ne sont pas neutres. Elles véhiculent certaines conceptions du monde, qui sont forcément subjectives. Cela signifie qu'elles peuvent être appelées à évoluer, à l'instar de la société qui les utilise. C'est dans cet exercice que nous nous sommes lancé·e·s.

La FGM fera donc évoluer la langue qu'elle utilise, afin de mieux refléter ses valeurs de respect de la diversité des identités, son attachement à l'égalité, et son engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination et de stéréotypes. La communication inclusive permet de s'adresser au plus grand nombre, de mieux rendre compte de la réalité et de redonner aux femmes et aux personnes non-binaires la place qui leur revient.

Le présent guide a été élaboré pour aider les membres de la FGM à intégrer ces orientations dans leurs pratiques quotidiennes. Il regroupe les principes clés adoptés par l'organisation pour rendre ses pratiques de rédaction plus inclusives. Il n'est ni exhaustif, ni prescriptif et continuera d'évoluer avec l'émergence de nouvelles pratiques inclusives. Pour en savoir plus sur les sources auxquelles la FGM a eu recours dans sa démarche, jetez un œil à la bibliographie.

COMMENT LA LANGUE INFLUENCE NOTRE FAÇON DE PENSER ?*

- **Le masculin générique n'est pas neutre:** Même si l'on essaie de lui donner cette visée universelle, cela opère une rupture dans la pensée et cela génère automatiquement moins de représentations de femmes** dans les esprits qu'une formulation épiciène ou féminisée. Si on dit « les pharmaciens » de manière générale, on pense plus naturellement à des hommes même si plus de la moitié des pharmaciens sont des pharmaciennes. Et cela est encore plus préjudiciable dans des métiers à prédominance masculine. 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.
- **« Le masculin l'emporte sur le féminin » est une règle arbitraire et discriminante:** La règle de grammaire selon laquelle le « masculin l'emporte sur le féminin » est apparue au XVIIe siècle, avec la création de l'Académie française. Son but était d'asseoir le pouvoir masculin, le masculin étant considéré à l'époque comme plus noble : 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 ».

*Source: Cet extrait est tiré de [CDEC, Québec, Communication inclusive, mode d'emploi, page 6](#)

**Le terme « femmes » englobe toutes les personnes qui s'identifient en tant que femmes. De même pour le terme « hommes », celui-ci regroupe toutes les personnes qui s'identifient en tant qu'hommes.

- **L'invisibilité de toute une partie de la société:** Si aujourd'hui le masculin générique et l'accord grammatical sont utilisés dans le but d'alléger la syntaxe, cela a pour effet pervers d'effacer les femmes et les personnes non-binaires du discours et, ainsi, de renforcer les iniquités de sexe et de genre déjà présentes dans la réalité sociale. Si on veut que les filles aspirent un jour à devenir, ingénieure, metteuse en scène, doctoresse, développeuse web, etc., il est primordial que les mots existent, soient reconnus et utilisés.
- **La féminisation n'a rien de nouveau:** De nombreux noms de métiers féminins existaient au Moyen-Âge et ont été supprimés par l'Académie française en même temps que le droit des femmes à exercer ces métiers. C'est le cas notamment des mots autrice, professeuse, ou philosopheuse. Michaël Lessard, avocat et auteur dont les travaux portent principalement sur la place du genre en français, souligne d'ailleurs l'écart de prestige entre les mots conservés et ceux bannis, comme « spectatrice » et « serveuse » qui sont restés contrairement à « philosopheuse » et « capitainesse ». Finalement, tant que les femmes n'étaient pas dans des métiers de pouvoir ou de prestige, la forme féminine ne posait pas problème.
- **Le Québec, avant-guardiste:** Dès 1979, l'Office québécois de la langue française (OQLF) affirme sa position pour la féminisation avec un avis recommandant l'emploi de variantes féminines au sujet des noms de métier. Puis, dans un second avis, en 1981, il énonce les principes de base de la féminisation des textes. En 2015, le nouvel avis, intitulé Féminisation des appellations de personnes et rédaction épïcène, fait état des procédés disponibles en français lorsqu'il s'agit d'offrir une visibilité équitable aux femmes, démontrant ainsi que les empêchements à la rédaction épïcène sont davantage de nature psychosociale que linguistique.

POURSUIVRE LES APPRENTISSAGES

Communication et accessibilité universelle

L'accessibilité universelle de l'information est également un enjeu qui se situe au cœur de la communication inclusive. Rendre universelle une communication permet de rejoindre le plus grand nombre, tout en facilitant la compréhension pour tous et toutes. Les contrastes de couleurs sur un site Internet, la mise en page réfléchie d'un document ou encore la rédaction simplifiée, sont autant d'éléments qui peuvent améliorer l'inclusion des personnes vivant avec une limitation fonctionnelle. La FGM poursuivra ses apprentissages sur ces éléments, entre autres en s'inspirant du guide *Accessibilité universelle des outils de communication* créé par l'organisme AlterGo, et veillera à les intégrer dans ses outils de communication autant que possible.

L'écriture inclusive nous invite en effet à réfléchir au-delà du genre, et à ouvrir les discussions sur tout ce qui peut soutenir une communication plus inclusive et non-discriminante.

Pluralité des genres

L'écriture inclusive, telle qu'elle est actuellement pratiquée, peut créer un enjeu d'invisibilisation des personnes non-binaires, puisqu'elle consiste essentiellement à reconduire la catégorisation des personnes par leur genre féminin ou masculin.

Cette question est récente, et peu de guides de rédaction épiciène ou inclusive l'abordent. De plus, les techniques de rédaction non binaires sont multiples, en pleine évolution et ne font pas encore l'objet d'un consensus clair. Les membres de la Fondation sont sensibles à l'importance d'inclure les personnes non-binaires et personnes trans dans leurs communications, et restent à l'affût des procédés d'écriture émergents.

Communication inclusive à l'oral

Le langage inclusif s'applique également à l'oral. Lors d'une prise de parole, la FGM veillera à privilégier les formulations inclusives audibles (mairresse, autrice, etc.), les formulations neutres, les termes épïcènes, et les reformulations syntaxiques détaillés dans la partie Stratégie ci-après.

Pour aller plus loin et se questionner sur des interactions dénuées de préjugés, nous vous invitons à consulter la section 2 (pages 27 à 31) du *Guide de communication inclusive* développé par la communauté de pratique en équité, diversité et inclusion (EDI) du réseau de l'Université du Québec. Elle explore plusieurs pistes concernant les interactions verbales courantes et les prises de paroles.

MÉTHODOLOGIE

LES STRATÉGIES

Les stratégies sont présentées par ordre de priorité, mais il est important de garder en tête que chaque stratégie offre des avantages et des inconvénients, et que le « bon choix » dépend du contexte.

Lessard (Lessard, Michel et Zaccour, Suzanne. 2017. *Grammaire non sexiste de la langue française.*) insiste sur le fait que la grammaire non sexiste n'impose pas de méthode unique, mais témoigne de la pluralité des options.

« L'idée n'est pas d'arriver à un consensus, sauf celui où le masculin ne l'emporte plus », déclare la coautrice Suzanne Zaccour.

Stratégie 1 : Employer les formes féminines existantes

Employer les formes féminines pour les titres de fonctions ou de grades quand on fait référence à des femmes.



Directrice, mairesse, autrice ou auteure, bailleresses de fonds, créatrice de fonds, électrice, agente d'information, professeure, docteure, etc.



ASTUCE

Dans sa Banque de dépannage linguistique, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a mis en place un répertoire des appellations des personnes permettant de trouver les formes féminines de mots traditionnellement masculins.

Stratégie 2 : Utiliser des formulations neutres

Tels que des noms collectifs, des noms de fonction ou encore des noms ou pronoms épiciènes. Les formulations neutres s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes ou qu'aux personnes non-binaires.



La direction, la présidence, le secrétariat, le conseil d'administration, la mairie, le personnel, la population, la collectivité, l'équipe, le service de comptabilité, les membres, la personne, les gestionnaires, les responsables, les spécialistes, apte, habile, capable.



ASTUCE

La Banque de dépannage linguistique propose une multitude de termes épiciènes et de formulations neutres pour remplacer l'utilisation de mots genrés.

Stratégie 3 : Repenser la structure de la phrase

pour en changer la tournure, et faire preuve de créativité pour une meilleure inclusion tout en conservant la qualité et l'esprit du texte.

FORMULATION INITIALE

La **directrice** ou le **directeur** sera à la tête d'une équipe de 10 **employé·e·s**.

Le **spectateur** ou la **spectatrice** doit éteindre son téléphone avant le début de la représentation.

Ceux et celles qui souhaitent déposer une plainte peuvent le faire en s'adressant à l'**un ou l'une des secrétaires**.

PHRASE REFORMULÉE POUR ÊTRE PLUS INCLUSIVE

La **direction** sera à la tête d'une équipe de 10 **personnes**.

Si vous assistez à la représentation, éteignez votre téléphone.

Merci d'éteindre votre téléphone avant le début de la représentation.

Quiconque souhaitant déposer une plainte peut le faire en s'adressant au **secrétariat**.

Nous contacterons les **candidates et candidats qualifié·e·s** pour le poste.

Nous contacterons les **personnes aptes** à occuper le poste.

Les **experts-conseils et les expertes-conseils** établiront leurs conclusions.

Les **spécialistes** établiront leurs conclusions.

Les fonctionnaires **réuni·e·s** à Montréal publieront un avis de grève.

En réunion à Montréal, les fonctionnaires publieront un avis de grève.

En 2019, les femmes représentaient le tiers des **élu·e·s municipaux** dans les plus grandes villes du Canada.

En 2019, le tiers des sièges remportés aux élections municipales dans les plus grandes villes du Canada l'ont été par des femmes.

Stratégie 4 : Abandonner la règle de grammaire du masculin qui l'emporte

Réactualiser d'anciennes pratiques d'accord pour ne plus appliquer la règle idéologique du masculin qui l'emporte sur le féminin.

- **L'accord de majorité** : Accorder en fonction du genre le plus représenté, lorsqu'il est connu.



Mille femmes et un homme étaient présentes / Mille hommes et une femme étaient présents.

- **L'accord de proximité** : Lorsque le genre le plus représenté n'est pas connu, accorder avec le mot le plus proche, souvent le dernier mot d'une série, en favorisant l'accord féminin.

Nous préconisons la forme : Masculins + Féminins = accords féminins



Les hommes et les femmes présentes ce soir.

Stratégie 5 : Utiliser le doublet

soit l'utilisation conjointe des termes féminins et masculins.

Il est recommandé de privilégier, dans la mesure du possible, les formulations neutres, et les reformulations syntaxiques puisque le doublet participe à l'invisibilisation des personnes non-binaires. Si cela n'est pas possible, opter pour le doublet complet puis, en second choix, pour le doublet abrégé.

Il existe plusieurs formes de graphies tronquées. Par souci de cohérence et de lisibilité, la Fondation du Grand Montréal opte pour le **mode tronqué avec point médian** pour l'ensemble de ses communications. Le tout se forme comme suit : **racine du mot + suffixe masculin + point médian + suffixe féminin**. On ajoutera un point médian supplémentaire suivi d'un « s », si l'on veut indiquer le pluriel.



- 1er choix : **Doublet complet**. Les administrateurs et administratrices
- 2e choix : **Doublet abrégé**. Les administrateur·trice·s



ASTUCE

Le point médian s'obtient en utilisant le raccourci clavier « alt 250 » sur Windows, et « alt + maj + f » sur Mac. Il est aussi possible de se créer soi-même un raccourci directement dans un logiciel de traitement de texte.

L'ÉCRITURE INCLUSIVE EN ANGLAIS

Strategy 1: Singular use of “they” and associated forms

Use of “they” (with its associated forms “them”, “their” and “themselves”) as an alternative to masculine or feminine pronouns.



Every staff member must schedule their midterm review with their supervisor before May 30.

Instead of: Every staff member must schedule his or her midterm review with her supervisor before May 30.

Strategy 2: Omitting pronouns

Often, a sentence can simply be rephrased in a way that does not require gendered pronouns.



A person must have resided continuously in the country for 5 years before applying for permanent residence.

Instead of: A person must have resided continuously in the country for 5 years before he or she may apply for permanent residence.

Strategy 3: Plural forms

Using plural forms can be an easy gender-neutral alternative to gendered pronouns. This technique is to be preferred as it is inclusive and avoids complicated sentence structures.



Students who lose too much sleep may have trouble focusing during their exams.

Instead of : A student who loses too much sleep may have trouble focusing during [his/her] exams.

Strategy 4: Passive voice

Using the passive voice is another alternative to the generic masculine.



Comments must be submitted by each representative by Monday.
Instead of : Each representative must submit his or her comments by Monday.

Strategy 5: Alternative pronoun “who”

The gender-neutral pronoun “who” can function as a substitute for gendered pronouns and thereby make a sentence more inclusive.



Any staff member who is not satisfied with the board's decision can ask for a rehearing.

Instead of: If a staff member is not satisfied with the board's decision, he or she can ask for a rehearing.

Strategy 6: Imperative

Using the imperative not only helps to rephrase a sentence in a more inclusive way, but also makes it sound more dynamic. This technique is especially useful when making a request.



Please confirm your participation by 18 December.

Instead of : Every participant should confirm his or her registration by 18 December.

Strategy 7: Functions and job titles

Avoid generic male forms when referring to both men and women and try using gender-neutral alternatives.



- Chair (or Chairperson) *instead of* Chairman
- Chairpersonship *instead of* Chairmanship
- Businessperson *instead of* Businessman
- Police Officer *instead of* Policeman
- Spokesperson *instead of* Spokesman
- Firefighter *instead of* Fireman

LEXIQUE

Accessibilité universelle *

L'accessibilité universelle permet à toute personne, quelles que soient ses capacités, de bénéficier des mêmes opportunités, et d'une expérience de qualité, de manière autonome. Que ce soit pour se déplacer en fauteuil roulant, écouter un film, lire un courriel, se rendre au travail, l'accessibilité universelle cherche à éliminer les obstacles qui se présentent et elle bénéficie à tout le monde.

Accord de proximité *

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.

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·e·s.

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 présente pas d'alternance masculin/féminin. Exemple: un ou une scientifique.

*Source: Université du Québec. *Guide de communication inclusive: Pour des communications qui mobilisent, transforment et ont du style!*, 2021

Genre*

Construction sociale de l'identité sexuelle. Si les normes habituelles nous enseignent qu'il n'y a que deux options (c.-à-d. le genre binaire homme/femme), dans les faits, les gens vivent et expriment leur genre de façons beaucoup plus variées et complexes. Il y a plusieurs identités de genre différentes, y compris, mais sans s'y restreindre:

- **Agenre**: une personne qui ne se définit pas comme étant d'un genre en particulier, ou qui se définit comme n'ayant aucun genre. Son identité de genre peut être en dehors du genre binaire. Une personne agendre peut ou non s'identifier comme transgenre.
- **Bispirituel****: la bispiritualité (two-spirit en anglais) est la traduction du terme anishinaabemowin niizh manidoowag, qui réfère aux personnes s'identifiant comme ayant un esprit masculin et un esprit féminin. L'activiste Albert McLeod développe le terme anglais en 1990 pour désigner la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et allosexuelle (LGBTQ) autochtone. Le terme « bispirituel » est utilisé par certaines personnes autochtones pour décrire leur identité sexuelle, spirituelle et de genre.
- **Cisgenre**: une personne dont l'identité de genre et l'expression de genre correspondent au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
- **Genre fluide**: une personne dont l'identité de genre et l'expression de genre ne sont pas statiques et peuvent fluctuer avec le temps et/ou les circonstances.
- **Genre queer**: une personne dont l'orientation sexuelle, l'identité du genre, l'expression de genre, ne se définit pas selon les normes dominantes.

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 précisément de la réalité des femmes noires qui subissaient à la fois les effets du sexisme et ceux du racisme.

*Source: Organisme Jeunesse J'écoute

**Source: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/two-spirit>

***Source: Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, fiche «intersectionnalité» actualisée en 2018.

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.

Sexisme/sexiste *

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

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 supposés. 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 réellement.

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 identité. On privilégiera le terme personne trans ou personne transgenre.

*Source: Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, fiche «sexisme» actualisée en 2019

**Sources: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 et Secrétariat de la condition féminine, Conséquences des stéréotypes sur le développement

***Source: Office québécois de la langue française, Grand dictionnaire terminologique, fiche «transgenre» actualisée en 2019.

RESSOURCES

Guides

- LESSAR, Michaël et Suzanne ZACCOUR. *Grammaire non sexiste de la langue française*, Paris: Syllepse, 2017, 190 p.
- Université du Québec, *Guide de communication inclusive*, 2021
https://www.uquebec.ca/reseau/fr/system/files/documents/edi/guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf
- Université Laval, *Guide pour la rédaction inclusive*
<https://divergenres.org/wp-content/uploads/2021/03/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>
- CDEC, Québec, *Communication inclusive, mode d'emploi*
<https://cdn.sanity.io/files/k3csmyxh/production/c127945a42ff3e6f435535aa46405ed6375a49d3.pdf>
- Divergence, *Grammaire neutre et inclusive*
<https://divergenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>
- Mots-Clés, *Manuel d'écriture inclusive. Faites progresser l'égalité femmes-hommes par votre manière d'écrire.*
<https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/ManuelEcritureInclusive.pdf>
- Féminétudes : Revue Féministe étudiante, *Guide d'écriture inclusive*
https://drive.google.com/file/d/1YZ1C3PuhmLq-CWnvhl_Rg0SY1tr-29xU/view?fbclid=IwAR2baHcXJJtnKqImdDAgiNqVOW0LRqMsDTmk1-3lVaUmlvRFqR5wb0GFC-s
- Université de Montréal, *Inclusivement, Guide d'écriture inclusive pour toutes et tous*, 2019
https://français.umontreal.ca/fileadmin/francophonie/documents/Guide_de_redaction_inclusive/UdeM_Guide-ecriture-inclusive.pdf
- Conseil des montréalaises, *Le langage non sexiste, un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/document_s/memoire-le_langage_non_sexiste.pdf
- Sauvageau, Maryse. *En mouvement pour la parité*, L'union des municipalités du Québec, 2019
<https://umq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/06/guide-redac-epicene-umq-juin2019.pdf>
- Institut national de la recherche scientifique, *Inclusivement vôtres! Guide de rédaction inclusive*, 2021
<https://inrs.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf>
- Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), DELORME, Anne, MARTINEAU, Julie et DES GROSEILLERS, Nathalie (dir.), 2013
<https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2020/12/Guide-redaction-non-sexiste-AQOCI.pdf>

- Conseil de l'Union Européenne, *La communication inclusive au Secrétariat général du Conseil*, 2018
https://www.consilium.europa.eu/media/35450/fr_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf
- Institut Nazareth et Louis Braille, *Guide pratique pour vos documents imprimés*, 2012
http://www.inlb.qc.ca/wp-content/uploads/2015/12/1.-INLB_norme_051212_HR-accessible_final.pdf

Ressources

- La Société canadienne du sida, *L'inclusion des personnes Trans dans divers formulaires*
<https://www.cdnaids.ca/wp-content/uploads/Linclusion-des-personnes-trans-dans-divers-formulaires.pdf>
- Gouvernement du Canada 2019, Aussant Laurent, *Respecter la non-binarité de genre en français*
<https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/blogue-blog/respecter-la-non-binarite-de-genre-fra>
- Groussin, Basile. *Résumé des recherches sur l'écriture inclusive*, Fondation McConnell, 2019
<https://mccconnellfoundation.ca/wp-content/uploads/2019/03/Resumee-sur-lecriture-inclusive.pdf>
- Caillou, Annabelle. « *Le débat sur l'écriture inclusive fait aussi rage au Québec* », *Le Devoir*, 16 novembre 2017
<https://www.ledevoir.com/societe/513113/l-ecriture-inclusive-pour-en-finir-avec-les-inegalites-de-genres>
- Forum universitaire pour la coopération internationale au développement, *L'écriture inclusive est-elle vraiment inclusive ?*, 2019
<http://www.fucid.be/lecriture-inclusive-est-elle-vraiment-inclusive-2/>
- Montréalcampus.ca, Levasseur Julie, *L'ABC de la rédaction inclusive*, 2017
<https://montrealcampus.ca/2017/09/20/abc-de-la-redaction-inclusive/>
- Office québécois de la langue française, *Rédiger épïcène, à la portée de tous... et de toutes! Aide-mémoire*, mis à jour en 2021.
http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5468
- VIENNOT, Éliane. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin! Petite histoire des résistances de la langue française*, Marseille: IS Éditions, 2017
- VIENNOT, Éliane. *Le Langage inclusif: Pourquoi, Comment. Petit précis historique et pratique*, Donnamarie-Dontilly: Éditions iXe

Autoformation

- 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.
https://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/Genre/Genre_FR/content/index.html#/
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), 2021, Mieux accueillir les personnes handicapées, huit capsules disponibles en autoformation.
https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-le-grand-public/autoformation-mieux-accueillir-les-personnes-handicapees.html#utm_source=Courriel_lancement&utm_medium=51&utm_campaign=Lancement_autoformation&utm_content=page_autoformation
- Office québécois de la langue française (OQLF), 2012/Mise à jour 2020, Autoformation sur la rédaction épïcène.
<https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/formation-redaction-epicene.pdf>
- Université de Montréal, 2021, Inclusivement. Formation en ligne pour toutes et tous.
<https://français.umontreal.ca/ressources-et-formations/inclusivement-formation-pour-toutes-et-tous/>
- Université du Québec à Montréal, Institut de recherche et d'études féministes, Atelier de rédaction féministe et inclusive.
<https://iref.uqam.ca/publication/communication-feministe-et-inclusive/>
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Formation sur l'écriture inclusive, offerte par la formation continue.
<https://offrefc.uqat.ca/Web/MyCatalog/ViewP?pid=P0xJnLxSS9G0QJ3vD7yArw%3d%3d&id=d6H6XOD%2fOvoCmDDzY2IEWQ%3d%3d>



Fondation du Grand Montréal



Merci à toutes les personnes ayant
participé à son élaboration.

505, boul. René-Lévesque Ouest,
bureau 1000
Montréal, Québec H2Z 1Y7
fgmtl.org