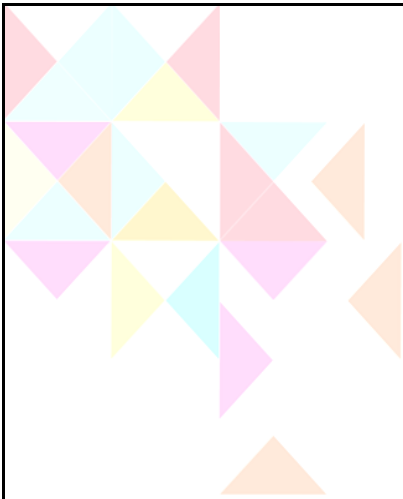


GUIDE DE RÉFÉRENCE INTERNE



LA COMMUNICATION INCLUSIVE



CONCEPTION ET COORDINATION

Direction générale

Service des communications

Laboratoire de recherches en relations interculturelles (LABRRI) – Département
d'anthropologie de l'Université de Montréal

Décembre 2022

(Révision février 2026)





TABLE DES MATIÈRES

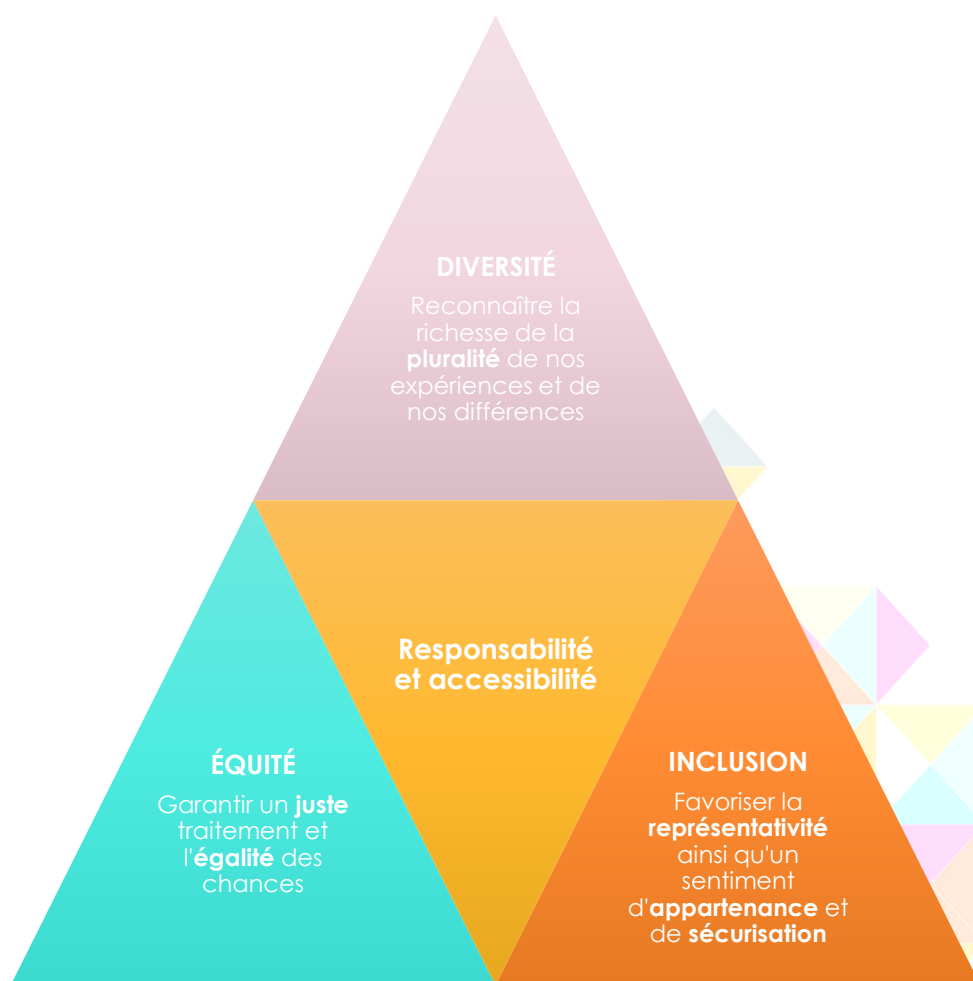
Préambule.....	3
LA COMMUNICATION INCLUSIVE	4
Les expressions orales	4
L'écriture inclusive	4
L'orthographe neutre	5
Appliquer la communication inclusive	6
LEXIQUE DES PRINCIPAUX TERMES FAISANT RÉFÉRENCE À L'EDI.....	8
SOURCES DOCUMENTAIRES	10

PRÉAMBULE

Le Guide de référence en communication inclusive de la Ville de Repentigny est un outil interne **facilitateur** de réflexion et de prise de décision, selon **une approche qui est flexible et adaptée au contexte de notre organisation**. En se basant sur le principe de la primauté de la personne, il tient compte des valeurs d'audace, d'authenticité, de bienveillance et d'amélioration continue qui fondent les principes directeurs de l'organisation municipale.

Le présent document a pour objectif premier de rendre accessibles les **meilleures pratiques en matière de communication inclusive**, et ce, pour **l'ensemble du personnel de la Ville**. Ceci inclut l'expression orale de même que la communication écrite. Ces pratiques sont fondées sur les recommandations et les grandes orientations du gouvernement (par l'entremise de l'Office québécois de la langue française) en matière d'exemplarité de l'État.

Tout en respectant les expertises distinctes aux spécialités qui composent l'organisation municipale, l'intention de ce document est d'agir à titre de guide afin d'**harmoniser** les façons de faire. Le tout, selon une perspective d'**amélioration continue**, imprégnée d'une approche d'**innovation sociale**.



Modèle d'intégration de l'EDI, Ville de Repentigny, 2022

LA COMMUNICATION INCLUSIVE

LES EXPRESSIONS ORALES

Au cours des dernières années, le besoin de reconnaissance spécifique aux différents groupes a permis de mettre en lumière des habitudes à favoriser lorsqu'on aborde certains sujets spécifiques.

De manière non exhaustive, voici certains termes à privilégier en faisant mention de personnes issues de la diversité. Afin d'éviter de mettre l'emphasis uniquement sur la différence des individus concernés, l'utilisation du mot "personne" ou "équipe", suivi de l'adjectif d'usage est préférable :

- Personne autochtone ou Premiers Peuples ou Premières Nations
- Personne noire ou Noire ou afrodescendante ou afrocanadienne
- Immigrant(e) ou personne immigrante ou néoquébécois(e)
- Personne s'identifiant comme non-genrée ou transgenre ou non binaire ou pansexuelle, etc
- Personne en situation de handicap
- Personne de petite taille
- Personne à besoins particuliers
- Équipe de prévention et lutte contre les incendies
- Équipe de patrouille, équipe psychosociale
- Etc.

L'ÉCRITURE INCLUSIVE

Cette approche de rédaction vise à éviter les genres grammaticaux masculins et féminins. Elle inclut toutes les identités de genre et cherche à éviter toute discrimination dans les écrits. Le masculin générique ne sera donc plus obligatoire, bien que parfois utile pour faciliter la compréhension du grand public, selon la nature et le médium de communication choisi. Cependant, il est recommandé de ne faire l'usage du masculin générique que lorsque la présence du masculin et du féminin est suffisamment soulignée dans le texte.

Revoir la formulation des phrases est l'option à privilégier.

L'utilisation des doublets complets est préférable aux doublets abrégés pour que le texte demeure lisible. Un doublet est un ensemble constitué de la forme masculine d'un mot ainsi que de la forme féminine correspondante, liés par *et* ou par *ou*. Ainsi, le doublet complet se distingue du doublet abrégé comme suit : *employées ou employés* et *employé(e)s*. Dans ce cadre,

lorsqu'un doublet est utilisé et que l'accord de proximité le permet, on recommande que la forme féminine soit placée avant la forme masculine pour garder une uniformité.

Pour l'ensemble des textes produits par l'organisation municipale, nous privilégions l'utilisation des parenthèses pour exprimer simultanément les genres féminin et masculin au besoin. Par exemple, « les policières et les policiers » pourrait être remplacé par les policier(-ière)s lorsque l'espace est restreint tel que dans un tableau synthèse, par exemple.

Quelques conseils pour rédiger des textes inclusifs

1. Privilégier le pluriel des termes invariables pour alléger la lecture

- Le ou la titulaire → Les titulaires

2. Opter pour les verbes à l'infinitif ou à l'impératif

- Le citoyen ou la citoyenne doit déposer son formulaire au secrétariat → Déposer le formulaire au secrétariat.

3. Recourir aux mots personne, communauté, citoyen.ne

- Le parc est accessible aux handicapés → Le parc est accessible aux personnes en situation de handicap

4. Reformuler (voix passive)

- Les répondants et répondantes ont dit... → Les résultats du sondage indiquent que...
- Nous sommes fières et fiers de cette nouvelle. → Quelle fierté d'apprendre cette nouvelle!

5. Utiliser l'accord de majorité permet un accord en fonction du genre le plus représenté

- 3 femmes et 1 homme sont sorties pour manifester hier soir
- 4 personnes habitant à Repentigny sont sorties pour manifester hier soir

6. Utiliser le féminin dans les noms communs, lorsqu'applicable, au lieu de la forme générique masculine

- Les collaboratrices de ce projet...
- Les promotrices de l'événement...

L'ORTHOGRAPHE NEUTRE

Bien que l'utilisation de formulations neutres et de noms collectifs soit recommandée, **il est essentiel que les communications soient facilement lisibles** et intelligibles, c'est-à-dire accessibles aux lecteurs.

Le recours à certaines « innovations orthographiques », comme *iel* ou *celleux*, n'est pas recommandé

Le tableau suivant illustre des exemples de formes féminisées de certains termes couramment utilisés, tel que défini par l'Office québécois de la langue française :

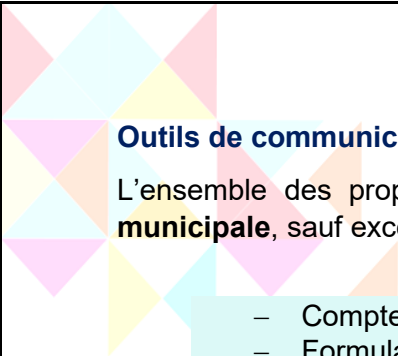
Masculin	Féminin
Agent	Agente
Chef	Cheffe
Chercheur	Chercheuse
Conseiller	Conseillère
Contremaître	Contremaîtresse
Directeur	Directrice
Enquêteur	Enquêteuse ou enquêtrice
Évaluateur agréé	Évaluatrice agréée
Entrepreneur	Entrepreneuse ou entrepreneure
Inspecteur	Inspectrice
Ingénieur	Ingénieure
Maire	Mairesse
Patrouilleur	Patrouilleuse
Pompier	Pompière
Promoteur	Promotrice
Etc.	

APPLIQUER LA COMMUNICATION INCLUSIVE

Au quotidien

Il est important de favoriser des échanges authentiques et constructifs. L'idée de base est de faire preuve d'ouverture et d'empathie, en considérant les limites et le besoin de reconnaissance des groupes minoritaires ou marginalisés. **Le terme « issue de la diversité » est à éviter**, car il fait référence à quelque chose qui s'applique à tout le monde, contrairement aux « personnes issues de l'immigration ».

Dans le doute, valider, de manière respectueuse, avec la personne concernée, évitera les malaises, tout en favorisant l'établissement d'un lien de confiance avec votre interlocuteur. En outre, **les dispositions du code d'éthique de la Ville ainsi que celles de la Politique de respect et civilité s'appliquent en tout temps**. Ceci, afin de favoriser un climat de travail sain et exempt de situations évitables de microagressions.



Outils de communication écrite de la Ville

L'ensemble des propositions ci-dessus **s'applique à tous les outils de l'administration municipale**, sauf exception à savoir :

- Compte de taxes
- Formulaire pour des demandes de permis
- Lettres envoyées à la population
- Affiches internes et externes
- Bulletin municipal (textes et citations)
- Médias sociaux
- Documents dans les processus de recrutement à l'interne et à l'externe
- Documents promotionnels tels que brochures, accroche-porte, cartons
- Tout autre outil ou document produit par la Ville
- Notes de service (courriels envoyés aux employés.es de la Ville)

Chaque service est responsable de l'application des bonnes pratiques, telles que décrites dans le présent guide.

Communiqués de presse

L'objectif d'un communiqué de presse est de diffuser une information à la population via les médias. L'orthographe neutre est donc toujours à privilégier. Le recours aux innovations orthographiques (iel ; ceux ; etc) est, ici aussi, à éviter pour faciliter la compréhension du message.

Ainsi, considérant le public cible très spécifique et la nature de ce type de communication, qui se veut le plus épuré et direct que possible, selon le contexte, une **note en bas de page** (et non en référence à la toute fin) sera utilisée dès la première utilisation d'un mot « genré ».

La Ville de Repentigny prône des valeurs d'inclusion et d'égalité des genres, mais utilise le masculin dans ce communiqué de presse, uniquement pour faciliter la lecture, sauf lorsqu'il est possible de préciser le genre.

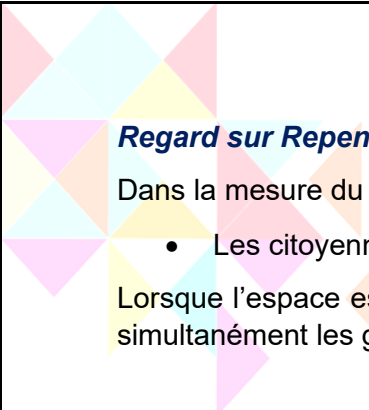
Il en va de même pour les citations incluses dans les communiqués de presse.

Il est à noter que seul le Service des communications peut approuver son utilisation.

Discours, allocutions et « messages de dignitaires »

Ces communications informelles, mais officielles, doivent faire preuve de neutralité et de respect en tout temps. Un langage inclusif est à privilégier par l'orateur, notamment, en prenant bien soin de nommer chaque groupe, de manière à promouvoir un sentiment d'appartenance et à favoriser une adhésion au message. Voici quelques exemples :

- Chers citoyennes et citoyens... plutôt que Chers (ères) citoyens (nes)
- Je m'adresse à toutes les personnes en situation de handicap, aux personnes issues de l'immigration, aux personnes âgées, aux jeunes, etc.



Regard sur Repentigny

Dans la mesure du possible, on reformule les phrases pour trouver des noms neutres.

- Les citoyennes et citoyens - - La population, la communauté, etc.

Lorsque l'espace est restreint, privilégier l'utilisation de parenthèses ou crochets pour exprimer simultanément les genres féminin et masculin.

Nota bene

Pour se faciliter la vie, le logiciel de correction Antidote 10 comprend maintenant un « filtre d'inclusivité » qui cible les noms et pronoms non inclusifs, et propose des expressions inclusives. Vous trouverez cet outil sous l'onglet « Style ».

LEXIQUE DES PRINCIPAUX TERMES FAISANT RÉFÉRENCE À L'EDI¹

Accessibilité : Vise la participation sociale et démocratique de toute personne, quelles que soient ses capacités, et l'utilisation identique ou similaire, autonome et simultanée des services offerts à l'ensemble de la population.

Biais inconscient : Stéréotype social qui est formé inconsciemment par rapport à certains groupes de personnes en fonction de caractéristiques faciles à observer, comme l'âge, le poids, la couleur de la peau ou le genre. Les biais inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients et sont souvent incompatibles avec les valeurs conscientes de la personne qui les a.

Discrimination : Traitement injuste et différentiel basé sur des caractéristiques personnelles, biologiques, immuables comme la couleur de peau, le sexe, l'origine ethnique, la religion, les limitations physiques, ou l'âge.

Diversité : Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par des attributs personnels, notamment par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, l'origine ethnique, la culture et la situation socioéconomique.

Équité : Est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste.

Inclusion : Création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

¹ Les définitions proposées dans ce lexique sont des adaptations personnalisées aux besoins de la Ville et se basant sur les glossaires proposés dans les guides cités dans les sources documentaires situées à la fin du présent document.



Innovation sociale : Il s'agit d'une approche de transformation systémique et génératrice d'impact social, fondée sur la prémisse de l'expérimentation civique et basée sur la richesse de la pluralité collective, le tout selon une perspective d'amélioration continue.

Interculturel : Dans un contexte social, caractérisé par la diversité des valeurs, des rituels, des conceptions, des façons de voir et de vivre à la fois culturels mais aussi ethniques qui peuvent constituer les principes fondamentaux à tout développement personnel et comportement social. Ce phénomène est essentiellement marqué par l'interaction sociale, l'échange et le respect.

Intersectionnalité : La manière dont les systèmes d'oppression, loin d'agir de manière autonome et indépendante, s'entretiennent et se renforcent mutuellement. Ainsi, l'interaction des rapports politiques, sociaux, économiques et situationnels influence le degré d'oppression subi par une personne dans un groupe, une organisation ou une société.

2ELGBTQIA+ : Sigle qui représente les différentes communautés de la diversité sexuelle et de genre : personnes bispirituelles, lesbiennes, gais, bisexuelles, transgenres, queers, asexuelles, etc. Le signe « + » fait référence à toute autre communauté faisant partie de la diversité sexuelle et de genre non mentionné dans les premières lettres. Ex. : personnes pansexuelles, non binaires, etc.

Neurodiversité : Se réfère à la variabilité neurologique influençant plusieurs fonctions cognitives telles que la sociabilité, l'apprentissage, l'attention et l'humeur.

Obstacles systémiques : Désigne des systèmes, des politiques, des pratiques ou des procédures à cause desquels certaines personnes ne bénéficient pas d'un accès égal ou sont exclues de la participation.

Préjugés : Opinion ou attitude défavorable envers une ou plusieurs personnes en raison de leur appartenance à un groupe particulier. Les préjugés sont tenus par des individus, et ne sont pas fondés sur l'expérience réelle.

Profilage racial : Toute action, examen ou traitement différentiel de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse, réelle ou présumée.

Profilage social : Toute action, examen ou traitement différentiel de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait notamment de leur condition sociale, réelle ou présumée.

Profilage criminel : Technique utilisée pour l'identification d'un suspect selon les principales caractéristiques de sa personne et de son comportement, en se basant sur les éléments du crime qu'il a commis.

Racisme : Idéologie partant de l'hypothèse de l'existence de races humaines qui considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux sur la base de l'appartenance ethnique.

Référent culturel : Fait référence aux différents éléments de notre culture qui influencent notre système de pensée, nos décisions et nos façons d'agir et qui évoluent au fil du temps

Microagressions : Communications verbales, comportementales et environnementales quotidiennes, brèves et courantes, intentionnelles ou non, qui transmettent des messages hostiles, péjoratifs ou négatifs à une personne ciblée parce qu'elle appartient à un groupe stigmatisé.



SOURCES DOCUMENTAIRES

1. Politique linguistique de l'État, Gouvernement du Québec, 2025
 2. <https://inrs.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf>
 3. <https://www.fondationemergence.org/lexique>
 4. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/>
 5. Lexique | CDPDJ
 6. <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>
 7. <https://edi.ugam.ca/lexique/autres-termes-reference/>
 8. <https://ccdi.ca/media/3151/ccdi-glossary-of-terms-fr.pdf>
 9. https://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/CDEACF_GUIDE_redaction-inclusive.pdf
 10. <https://rqedi.com/edi-101-2/>
 11. <https://briserlecode.telequebec.tv/LeLexique>
 12. <https://www.hec.ca/a-propos/equite-diversite-inclusion/comprendre-l-edi/comprendre-l-edi.html>
 13. Lexique et définitions en équité diversité et inclusion (urelles.com)
 14. <https://inrs.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf>
 15. [https://français.umontreal.ca/fileadmin/francophonie/documents/Guide de redaction in clusive/UdeM_Guide-écriture-inclusive.pdf](https://français.umontreal.ca/fileadmin/francophonie/documents/Guide_de_redaction_inclusive/UdeM_Guide-écriture-inclusive.pdf)
 16. [https://chairedspg.ugam.ca/wp-content/uploads/2019/04/Manuel écriture inclusive](https://chairedspg.ugam.ca/wp-content/uploads/2019/04/Manuel_écriture_inclusive)
 17. <https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul.pdf>
 18. Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice », The American Psychologist, vol. 62, no 4, 2007, p. 271–86
 19. <https://www.securitepublique.qc.ca/lbrr/archives/cn9259-fra.pdf>
 20. La féminisation lexicale et la rédaction épiciène. (gouv.qc.ca)
 21. Femmes et égalité des genres
- 