

Langue *sexiste*, riposte *féministe* :

Plaidoyer pour une parole
syndicale inclusive



Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Dépôt légal – 3^e trimestre 2022

Bibliothèque et archives
nationales du Québec (BAnQ)

ISBN
978-2-89639-513-2

Ont participé à la production de ce document

Mathilde Caramagno
Rafaëlle Lanoix
Caroline Mallette
Jessica Olivier-Nault

Graphisme
Wendy Moran

Document imprimé par le service
de l'imprimerie de la FTQ



Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est,
bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8000
Site Web : ftq.qc.ca

Table des matières

Pourquoi un guide sur l'écriture inclusive en <i>contexte syndical</i>?	04
Un peu d'histoire: « le masculin l'emporte sur le féminin »	05
Le retrait de métiers féminins dans la langue, c'est le reflet de l'effacement des femmes dans la sphère publique	06
Aujourd'hui dans un contexte syndical: l'importance d'être nommé-e et reconnu-e	07
Démystifier les <i>oppositions</i> à l'écriture inclusive	09
« Pourquoi ne pas se concentrer sur les <i>vrais</i> problèmes »	09
« L'écriture inclusive c'est lourd, ça sonne mal et c'est compliqué »	09
« Je ne peux pas m'imaginer me faire appeler charpentière-menuisière »	09
« La langue française comme je l'aime et je l'ai apprise est mise en danger »	10
« La loi et les documents juridiques n'appliquent même pas l'écriture inclusive »	10
Boîte à outils: les différents types d'écriture inclusive et leurs applications	11
#1 Écriture neutre ou écriture épiciène	11
#2 Féminisation des mots	12
#3 Néologismes ou écriture bi-générée	15
Bien intégrer les acquis quant à l'écriture inclusive: le secret, c'est la pratique!	16
Aller encore plus loin: adopter l'accord de proximité et de majorité	17
À l'oral: comment s'exprimer de manière inclusive	18
Intégrer l'écriture inclusive dans la rédaction de conventions collectives et plus encore	21
Clause de convention collective: plusieurs exemples	22
L'écriture inclusive: c'est un peu de tout	25
L'écriture inclusive: un processus enclenché dans de nombreuses conventions collectives!	26
Encore plus loin: l'écriture inclusive dans d'autres types de rapport écrit	27
À retenir: une riposte féministe	29
Sources et notes	30

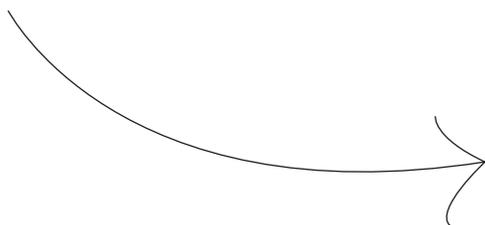
Pourquoi un guide sur l'écriture inclusive en *contexte syndical*?

Ce guide vise à mieux comprendre les objectifs et les méthodes d'utilisation de *l'écriture inclusive dans un contexte syndical*.

L'écriture inclusive permet de s'exprimer, de manière écrite ou orale, *sans sexisme*.

La langue n'est pas neutre, elle est politique: les règles de la langue française sont choisies de manière réfléchie par certain-es détenant cette autorité et reflète donc d'une conception du monde et des rapports de pouvoir qui en découlent.¹

Écrire de manière inclusive, c'est choisir d'écrire de façon à visibiliser les femmes et les personnes non-binaires; les grand-es oublié-es de la langue française. Plusieurs termes sont utilisés pour faire référence à l'écriture inclusive: écriture épiciène, égalitaire, non sexiste, dégenrée, féminisation, etc. L'écriture inclusive englobe l'ensemble de ces méthodes d'écritures variées, multiples et qui sont en constante évolution. Toutes ces formes d'écritures visent le même objectif, et mises ensemble, permettent d'écrire sans sexisme.² Ce guide vient les définir et les situer pour en faciliter l'intégration dans le cadre de la rédaction de conventions collectives, mais également toute forme de communication orale et écrite.



Qu'est-ce que le sexisme ?

Le sexisme comprend l'ensemble des expressions (paroles, gestes, images) basées sur l'idée que les femmes sont inférieures en raison de leur genre. Le sexisme se traduit par les inégalités salariales, les lois discriminatoires, l'absence de femmes dans des postes de pouvoir, mais c'est également reprocher aux filles d'être bruyantes, d'assumer que les femmes sont moins bonnes en sport et en mathématiques, etc. Bref, le sexisme c'est croire que par la « nature » les femmes et les hommes sont différents. Les conséquences de ces croyances ont des impacts négatifs sur les femmes.³

Un peu d'histoire : « le masculin l'emporte sur le féminin »

Lorsqu'on entend « la langue française est sexiste », cela peut porter à confusion. Comment une langue peut-elle être sexiste ? C'est en regardant l'histoire des règles de la langue française que le caractère discriminatoire de celle-ci s'illustre. Plus précisément, la période du 17^e siècle est une période qui marque un tournant pour les femmes. Plusieurs hommes politiques de l'époque, dont Claude Favre de Vaugelas et Dominique Bouhours, décident d'effacer des règles de grammaire, notamment l'**accord de proximité** pour y instaurer la règle qu'on connaît aujourd'hui : « le masculin l'emporte sur le féminin ». ⁴

C'est à cette époque que se solidifie l'idée d'un sexe plus « noble », soit le masculin, justifiant que celui-ci « l'emporte » systématiquement sur le féminin ⁵ ou encore que celui-ci devienne générique, donc s'appliquant à tous et à toutes. Dire que le masculin c'est neutre et générique c'est comme prétendre que le suffrage était universel avant 1940 au Québec. **Il suffit de creuser un peu pour se rendre compte que c'est faux et que les femmes en sont explicitement exclues.** Autrement dit, cette règle de grammaire s'est instaurée dans l'objectif de renforcer une idée sexiste discriminatoire de l'époque, soit « que le mâle est supérieur à la femelle ». La langue vient donc refléter les mœurs et les croyances de l'époque. ⁶



Voici un exemple d'image utilisée dans un contexte pédagogique pour apprendre cette règle de grammaire. ⁷ Cela entraîne de grandes conséquences symboliques pour les filles et les garçons d'intérioriser qu'un genre l'emporte sur l'autre : « si on a entendu depuis l'enfance que le masculin l'emporte sur le féminin, à une réunion professionnelle, on ne sera pas choqué de voir la même chose au moment de prendre la parole. » ⁸ La langue est un lieu où le pouvoir s'exerce et, dans ce cas-ci, les rapports de pouvoir sont *contre* les femmes, comme en témoigne l'image où un seul homme (et son chien) l'emporte contre plusieurs femmes.

Qu'est-ce que l'accord de proximité ?

Il s'agit tout simplement d'accorder le verbe avec le nom/sujet pertinent le plus proche. Voici deux exemples de phrases illustrant l'accord de proximité :

Exemple #1

Les travailleurs et travailleuses syndiqués

Le verbe s'accorde avec *travailleuses*, car c'est le sujet le plus rapproché.

Exemple #2

Les travailleuses et les travailleurs syndiqués

Dans cet exemple, le verbe s'accorde avec *travailleurs*, car c'est le sujet le plus proche du verbe.



C'est au 17^e siècle que cette règle de grammaire est modifiée par celle du « masculin l'emportant sur le féminin ». Ainsi, jusqu'à ce jour, les deux exemples de phrases ci-dessus doivent accorder le verbe au masculin, donc avec *travailleurs* uniquement, car celui-ci « l'emporte », selon les règles de grammaire en vigueur.

Le retrait de métiers féminins dans la langue, c'est le reflet de l'effacement des femmes dans la sphère publique

Encore une fois, c'est au 17^e siècle que les appellations au féminin de plusieurs métiers sont progressivement effacées de la langue française. L'objectif, en effaçant la version féminine des corps de métiers, est de contrôler la place des femmes dans la société: on souhaite les restreindre à la sphère du privé.⁹ Le caractère politique de la langue s'illustre à travers cet effacement: il devient un outil pour assoir la discrimination menée contre les femmes. C'est à cette époque que des termes tels que peintresse, poétesse, philosopheuse sont supprimés, et ce, dans l'objectif d'empêcher les femmes d'exercer ces types de métiers.¹⁰ En effet, aucun linguiste de l'époque n'a jugé nécessaire de supprimer des termes tels que «femme de chambre» ou bien «serveuse». Les règles grammaticales et linguistiques cristallisent les luttes du 17^e et du 18^e siècle contre la présence des femmes dans les milieux de travail dit «prestigieux».

Plus ça change, plus c'est pareil

Quand on parle de l'absence des femmes dans le monde du travail de l'époque, il faut préciser que les femmes pauvres et racisées ont toujours travaillé, et ce, au sein des métiers les plus précaires et sous-payés, parfois même non rémunérés. Et pour une majorité de celles qui ne «travaillaient pas» au sein de l'espace public, elles devaient prendre à leur charge l'ensemble des tâches domestiques liées au maintien et bon déroulement de la vie à la maison. Pour la minorité des femmes privilégiées qui n'avaient pas à se charger des tâches domestiques, c'était aux dépens de femmes précaires, payées ou exploitées pour le faire à leur place. Ces rapports entre des femmes privilégiées employant des femmes précaires pour s'occuper de leurs tâches domestiques sont toujours d'actualité, comme quoi bien que les choses semblent changer, certaines choses restent semblables...¹¹

Aujourd'hui dans un contexte syndical : l'importance d'être nommé-e et reconnu-e

C'est en 1985, après une 1^{re} tentative infructueuse en 1983, que les personnes déléguées au congrès ont voté en faveur de la féminisation du nom de la centrale. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec venait de faire un grand pas pour la reconnaissance du rôle et de la participation des femmes dans sa structure. Les femmes représentaient à cette époque environ 30% des membres et elles voulaient « prendre leur place » au sein du marché du travail.¹²

Comme le démontre le bref retour historique, le monde du travail a été frappé de plein fouet par le sexisme de l'époque. Il est donc majeur pour le monde du travail, et plus particulièrement les syndicats, de reconnaître les effets nocifs de l'effacement des corps de métiers féminins, et plus généralement, de l'effacement des femmes. Elles sont historiquement placées dans une position secondaire et inférieure. Il est essentiel de se recentrer sur des éléments fondamentaux du militantisme syndical, soit d'ouvrir « le dialogue et l'éducation politique des membres »¹³ dans le but de réparer collectivement les injustices et les discriminations, et ce, pour l'ensemble de ces membres. **Dans ce cas-ci, ce sont les femmes et les personnes non-binaires qui ont subi et subissent encore les effets discriminatoires de la langue française.**



Nommer uniquement *avocat* en référence à la profession, par exemple, renvoie à une image *majoritairement* masculine de l'individu exerçant le métier. Ainsi, nommer *avocat* et *avocate* a un impact sur l'imaginaire collectif et participe à une meilleure intégration des personnes ne s'identifiant pas comme un homme dans les différents corps de métier – principalement ceux étant majoritairement ou historiquement masculins.¹⁴

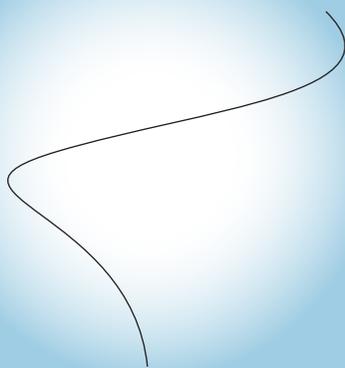
Qu'est-ce que la non-binarité?

Une personne non-binaire ne s'identifie pas aux catégories de genre exclusivement « femme » ou « homme ». Les personnes non-binaires peuvent s'identifier à aucune de ces deux catégories, ou comme toutes combinaisons des deux. La non-binarité comprend également les personnes ayant un rapport fluide à leur identité de genre, ce dernier n'étant pas figé et exclusif.

Autrement dit, l'identification non-binaire est large et est propre à chaque personne.¹⁵ Il est important de ne pas assumer l'identité de genre des autres. Il est recommandé, lors de la présentation de soi, de préciser son identité de genre.

Par exemple : « Bonjour, je m'appelle Mathilde, j'utilise le pronom elle. » Cela permet à l'autre personne d'effectuer le même type de présentation et d'éviter de mégenrer¹⁶ les personnes qu'on rencontre. Ainsi, lorsqu'on s'adresse à cette personne, on peut adapter notre manière de la désigner conformément à ses pronoms.

Suivant l'exemple précédent :
« Félicitations pour ta présentation de formation, je t'ai trouvé excellente. »



Dans le même ordre d'idée de nommer et reconnaître adéquatement, **les membres des peuples autochtones du Québec et du Canada ont des spécificités propres quant à leur identité.** Au Québec, il s'agit de 55 communautés autochtones, dont 11 nations autochtones, 10 Premières Nations et 1 nation inuite. On retrouve les Abénakis, les Anishinabeg (Algonquins), les Atikamekw, les Wendat (Huron), les Cri-Eeyou (Cris), les Innus, les Wolastoqiyik (Malécites), les Kanien'kehà:ka (Mohawk), les Mi'kmaq (Micmacs) et les Naskapis. Il est donc important, dans une logique d'inclusivité de toutes, de se référer à la nation d'une personne pour l'identifier et ne pas utiliser le terme générique « *Autochtone* ». ¹⁷ Il faut, encore une fois, s'assurer de s'adresser aux autres de manière adéquate quant à leur identité, soit de genre, ou comme dans le cas présent, autochtone. Il ne faut pas tenir pour acquis, la manière dont les autres désirent se faire nommer et adresser, et prendre l'habitude de demander à autrui si on s'adresse à ces derniers ou dernières adéquatement permet d'éviter de les violenter au niveau de leur identité.

**Au Québec, il s'agit de
55 communautés autochtones,
dont 11 nations autochtones,
10 Premières Nations
et 1 nation inuite.**

C'est donc un choix politique conscient de féminiser les différents corps de métier pour réparer le sexisme historique de la langue. Le Québec est une figure pionnière au sein de la francophonie en ce qui concerne la féminisation de différents corps de métiers. Dès la fin des années 70, avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, le besoin de se nommer et d'être reconnue au sein de contextes socioprofessionnels est exprimé chez les travailleuses de l'époque.¹⁸ **Il est donc primordial d'avoir des pratiques syndicales et des documents dans lesquels toutes les personnes membres se sentent représentées, et cela passe par l'adoption d'une écriture inclusive.**

Démystifier les oppositions à l'écriture inclusive

« Pourquoi ne pas se concentrer
sur les *vrais* problèmes »

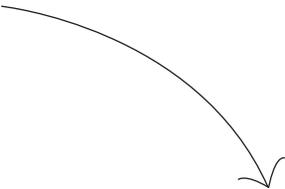
L'objectif n'est pas de hiérarchiser les combats et les luttes: les violences faites aux femmes, l'égalité salariale, les conditions de travail, etc., sont tout autant importants et se retrouvent dans notre manière d'écrire. **Il ne faut pas minimiser l'importance du langage sur notre façon de penser.**¹⁹ Dans un contexte syndical, s'adresser à ses membres, que ce soit à l'oral ou à l'écrit, de manière que chacun-es se sentent inclu-es est essentiel: c'est un indice d'activisme orienté vers la promotion de l'égalité, et ce, jusque dans les actes langagiers.²⁰ La langue est ancrée dans un univers social et politique. Reconnaître le volet politique de la langue, permet de reconnaître également les enjeux liés à celle-ci. Il faut remédier à la place en marge des femmes et des personnes non-binaires dans la langue et dans la société, et parallèlement critiquer le fait qu'on réserve aux hommes l'universel et le référent de l'humain par défaut.²¹

« L'écriture inclusive c'est
lourd, ça sonne mal et c'est
compliqué »

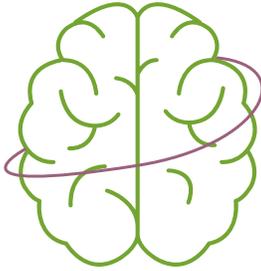
Ce qui est lourd, c'est le sexisme qui écrase les femmes jusque dans la langue. Aussi, il ne faut pas oublier qu'il existe plusieurs types d'écriture inclusive. La clé c'est d'avoir une certaine cohérence dans un texte et de varier les procédés d'écriture pour éviter la redondance. De plus, l'esthétisme c'est subjectif. Les changements de mots et de structures de phrases peuvent sembler « laids » les premières fois, mais c'est une question d'habitude. Commencez par des pratiques d'écriture inclusive qui vous conviennent plus instinctivement, tentez celles qui vous paraissent plus intimidantes par la suite. Bref, sans l'essayer, c'est impossible de normaliser et d'incorporer des pratiques d'écriture inclusive dans nos milieux de travail.²²

« Je ne peux pas m'imaginer
me faire appeler
charpentière-menuisère »

Certain-es associent aux terminologies masculines une forme de prestige, ou du moins, sont habitué-es avec les termes masculins et lorsque confronté-es à la version féminisée, la trouve dérangement.²³ Cependant, il ne faut pas oublier que nous sommes des produits de notre société: on intériorise très jeune qu'un directeur, par exemple, c'est plus sérieux et travaillant qu'une directrice. Il s'agit de **biais sexistes internalisés et autant les hommes que les femmes en possèdent.** Environ 90% des personnes, peu importe leur identité de genre, ont des préjugés sur les femmes. Par exemple, prétendre que les femmes ne sont pas capables d'effectuer des métiers manuels aussi efficacement que les hommes est un préjugé sexiste.²⁴ Ainsi, intérioriser que charpentières-menuisères « sonne mal » ça s'explique par un manque d'habitude à entendre le terme, mais également par nos biais sexistes internalisés que les hommes sont charpentiers-menusiers, pas les femmes.²⁵ Heureusement, des biais et des préjugés sexistes ça se désapprend avec de la volonté et de la sensibilisation sur le sujet.



Il ne faut pas minimiser
l'importance du langage sur
notre façon de penser.



Un *biais sexiste internalisé*, c'est quoi ?

Nos expériences de vie et notre environnement construisent notre jugement. Les biais inconscients sont internalisés et entraînent à juger très rapidement un individu dépendamment de facteurs socio-économiques : l'apparence physique, l'âge, l'origine ethnique, **le genre**, la religion, etc.²⁶ Ces croyances découlent parfois de stéréotypes, par exemple que les femmes sont des menteuses, que les personnes grosses sont paresseuses, etc. Ces croyances acquises, si non-remises en question par l'individu, entraînent des discriminations et des violences envers les personnes subissant ces biais internalisés. Lorsqu'il s'agit de biais concernant les femmes, on les nomme des **biais sexistes**.²⁷

« La langue française comme je l'aime et je l'ai apprise est mise en danger »

Le changement c'est toujours une adaptation. Plusieurs se rattachent à des arguments liés à la « tradition » pour s'opposer aux changements apportés à la langue française. Cependant, comme les exemples historiques l'ont démontré ci-dessus, la langue a autrefois été changée pour contrôler la place des femmes dans la société; elle peut donc être modifiée aujourd'hui pour y remédier. La langue n'a jamais été figée: elle change et évolue, comme la société. D'autant plus que les syndicats dans l'histoire ont participé et participent encore aujourd'hui à militer de manière progressiste contre les différentes discriminations. Autrement dit, la tradition est problématique lorsque des injustices sont perpétuées en son nom. Débuter des démarches d'écriture inclusive c'est participer à réparer des injustices.²⁸

« La loi et les documents juridiques n'appliquent même pas l'écriture inclusive »

Les lois et autres documents juridiques, comme la langue et la société, évoluent. **Les conventions collectives figurent d'ailleurs parmi les premiers documents où l'écriture inclusive est recommandée, et ce, spécifiquement lors des dénominations des emplois et les descriptions de tâches.** Par ailleurs, deux juristes québécois-es, Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, réitèrent que le droit se modifie et que rien n'empêche d'intégrer des méthodes d'écriture inclusive dans des documents juridiques. Non seulement rien ne l'empêche, mais c'est en insistant pour intégrer l'écriture inclusive que cette dernière va se généraliser.²⁹ Il ne s'agit pas ici de proposer la réouverture de l'ensemble des conventions collectives pour y intégrer systématiquement les différents types d'écriture inclusive à l'ensemble des clauses. Cependant, il est possible de recommander lors de votre prochaine négociation de convention collective de proposer la rédaction de cette dernière avec l'écriture inclusive.

Boîte à outils : les *différents* types d'écriture inclusive et leurs applications

#1

Écriture neutre ou écriture épïcène

Définition

L'écriture épïcène, c'est rédiger de façon **neutre** en utilisant des termes déjà existants dans la langue française. Le genre de la personne n'est pas présumé et le masculin n'est pas utilisé comme étant « l'universel ». ³⁰

Exemples

Utiliser les termes suivants : les membres du personnel, les personnes salariées, les membres de la direction, etc. Les contre-exemples de ces termes épïcènes sont : les employés et employées, le salarié, la salariée, le directeur, la directrice. **Il suffit de se questionner et de voir si une formulation neutre existe déjà au sein de la langue française, et si oui, la prioriser.**

Les avantages ✓

Écrire de manière épïcène c'est accessible à tout le monde. C'est l'utilisation de termes et de constructions de phrase qui font déjà partie de la langue française « traditionnelle ». L'écriture épïcène est donc applicable à l'ensemble des textes écrits et oraux.

Les désavantages ✗

Dépendamment des contextes, cela peut représenter un désavantage. L'écriture épïcène ne possède pas de caractère militant et politique clair. De plus, il est impossible de rendre un texte uniquement épïcène dans la langue française : tout dans la langue est genré, de la chaise à un bureau.

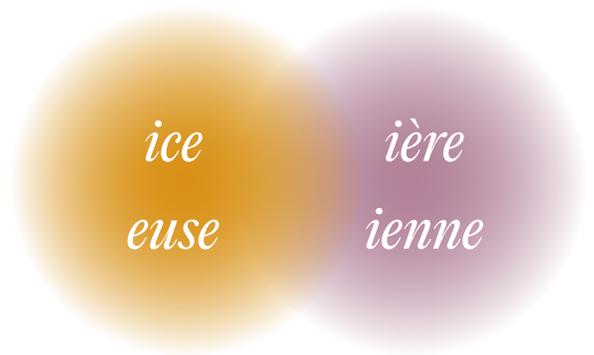
Épïcène	Non épïcène
Termes liés au monde du travail : Les membres du personnel	Les employés et employées
Les personnes salariées	Le salarié et la salariée
La direction	Le directeur et la directrice
Collègue	Compagnon de travail, compagne de travail
Pronoms : nous, vous, personne, aucun, quiconque, plusieurs, etc.	Pronoms : elle, elles, il, ils
Adjectifs : apte, convenable, dynamique, habile, altruiste, sympathique, etc.	Adjectifs : bon/bonne, gentil/gentille, généreux/généreuse

#2

Féminisation des mots

Définition

La féminisation remet en question le masculin générique qui se veut neutre et universel, et ce, en indiquant clairement dans les textes la forme féminine des mots. Il s'agit d'une action politique concrète visant à réintégrer les femmes et les personnes non binaires dans le langage, et plus globalement, à les intégrer adéquatement dans la société.³¹



Féminisation : Utilisation de doublons

Définition

Il s'agit d'utiliser à la fois la forme féminine et la forme masculine des noms et des pronoms dans l'objectif de visibiliser les femmes.³² Essentiellement, intégrer les doublons dans son écriture c'est indiquer les versions masculines et féminines d'un terme à l'aide d'un « et » entre les deux. Il est également possible de mettre la version féminine avant la version masculine, c'est au choix.

Exemples

→ La Fédération des **travailleurs et travailleuses** du Québec³³

<i>Féminin</i>	<i>Masculin</i>
Charpentière-menuisière	Charpentier-menuisier
Opératrice	Opérateur
Débardeuse	Débardeur
Conseillère	Conseiller
Officière	Officier
Électricienne	Électricien
Calorifugeuse	Calorifugeur
Couvreuse	Couvreur
Monteuse-assembleuse	Monteur-assembleur
Estimatrice en construction	Estimateur en construction

→ Exemples de phrases intégrant des doublons

- Les charpentiers-menuisiers **et** charpentières-menuisières sont nécessaires à la construction d'une maison.
- Les conseillères **et** conseillers syndicaux sont motivé-es de défendre les droits des travailleuses **et** travailleurs.
- Les débardeurs **et** débardeuses du port de Montréal sont en grève.

Un exemple de forme féminine positionnée avant la forme masculine.

Les avantages ✓

L'utilisation de doublons permet de représenter de façon équitable les femmes et les hommes, et tout comme l'écriture épïcène, respecte les règles dites traditionnelles de la langue française.

Les désavantages ✗

L'utilisation des doublons invisibilise les personnes non-binaires, donc renforce la binarité des genres. Par ailleurs, il est vrai que d'utiliser trop souvent dans un texte les doublons peut donner une impression de répétitions, finissant par alourdir un texte.³⁴ **Il est recommandé d'utiliser les doublons de façon stratégique, soit à quelques moments clés, pour mettre l'accent sur la présence des femmes dans notre manière de communiquer.**

Féminisation : Formes ou graphies tronquées

Définition

Il s'agit d'utiliser différentes marques graphiques (le point, le trait d'union, la barre oblique, le point médian, la capitale) pour intégrer le féminin directement à la fin du terme masculin.³⁵ Par exemple, cette forme d'écriture inclusive est pratique lorsqu'une formule épïcène s'y prête mal et que les doublons sont déjà abondamment utilisés dans un texte. Cela permet de varier et de diversifier les différents types d'écriture inclusive. Cependant, il est important **d'utiliser le même type de graphies tronquées** au sein d'un même texte, pour assurer une uniformité et faciliter la compréhension des lecteur-trices. Autrement dit, faire un choix entre les options et le maintenir.

Exemples

→ Les travailleur-euses sont heureux-euses d'être syndiqué-es.

Types de graphies tronquées	Application
Le point : .	Les travailleur.euses OU Les travailleur.euse.s
Le trait d'union : -	Les travailleur-euses OU Les travailleur-euse-s
Le point médian : ·	Les travailleur·euses OU Les travailleur·euse·s
La majuscule : A	* Ne s'applique pas dans cet exemple. Se met uniquement lorsqu'il s'agit d'une lettre pour féminiser. Exemple : les syndiquéEs

Le point médian:

Comment le trouver sur son clavier

Sous Windows

→ alt +250

Sous MacOS

→ alt+ maj + F
(clavier français ou belge)

→ alt + maj + H (clavier espagnol,
canadien multilingue ou suisse)

→ alt + maj + 9 (clavier américain,
britannique, canadien-anglais ou
allemand)³⁶



→ Accorder en graphie tronquée avec différentes terminaisons de mot ³⁷

Termes terminant par « e » au féminin	Les syndiqué-es Les employé-es Les agent-es des services correctionnels
Termes terminant par « ales » au féminin pluriel	Les employé-es sont égaux-ales Les généraux-ales Les délégué-es syndicaux-ales
Termes terminant par « euses » au féminin pluriel	Les employeur-euses Les travailleur-euses Les camionneur-euses
Termes terminant par « rices » au féminin pluriel	Les auteur-ices Les coordonnateur-trices Les opérateur-trices
Termes terminant par « ères » au féminin pluriel	Les conseiller-ères Les menuisier-ères Les infirmier-ères

Les avantages ✓

L'utilisation de graphie tronquée, contrairement aux doublons, permet d'alléger la longueur d'un texte.³⁸ Elle met également l'accent sur les efforts mis à intégrer une écriture inclusive, en visibilisant autant les femmes que les personnes non-binaires, puisque tous les genres sont intégrés et reconnus. Un avantage que d'autres types d'écriture n'ont pas, comme les doublons, qui eux renforcent la binarité des genres. En effet, les personnes non-binaires peuvent ne s'identifier ni à « travailleur » ni à « travailleuse », ce que capture le terme « travailleur-euse ». La graphie tronquée permet donc de mieux représenter la diversité des identités de genre. Malgré qu'elle puisse sembler « extrême » comme procédé d'écriture, on s'habitue rapidement à ce type de féminisation, et ce, spécifiquement chez ceux-elles qui le pratique soi-même.

Les désavantages ✗

La graphie tronquée est encore polémique. Son application rend pour certaines personnes la lecture plus difficile, spécifiquement chez les lecteur-trices rencontrant initialement des difficultés avec la lecture (la dyslexie, la dysgraphie, la dysorthographe, etc.). La graphie tronquée peut également être problématique pour certaines personnes malvoyantes utilisant des logiciels de synthèse vocale. Ces logiciels ne sont pas tous équipés pour lire et comprendre la graphie tronquée. Par souci d'accessibilité, il peut être intéressant de s'assurer que l'ensemble de nos lecteur-trices est apte à lire la graphie tronquée. Spécifiquement si au sein de nos destinataires certain-es utilisent des logiciels de synthèse vocale, il est important de valider que leurs logiciels peuvent lire le texte. Ce type d'écriture inclusive est assez récent, **mais les logiciels s'adaptent rapidement à cette forme d'écriture.**³⁹ D'autres critiquent que la graphie tronquée semble suggérer que le féminin « découle » du masculin, car le féminin est toujours le « deuxième », « l'ajout » à la fin du terme masculin, ne contrant donc pas adéquatement le sexisme de la langue.

#3 Néologismes ou écriture bi-génrée

Définition

Par la création de **nouveaux mots**, on assure la représentation de l'ensemble des genres, sans que l'un soit mis de l'avant. Souvent, il s'agit de la contraction de mots masculins et féminins pour en créer une forme épïcène.⁴⁰

Par la création de
nouveaux mots, on assure
la représentation de
l'ensemble des genres

Les avantages ✓

C'est une forme d'écriture qui permet de dépasser la binarité dans la langue, car elle est au-delà du genre masculin et du féminin. À l'oral spécifiquement, il est plus adéquat d'utiliser des néologismes que de tenter de verbaliser des graphies tronquées. **L'objectif militant et politique est clair: modifier la langue en refusant d'adhérer aux règles sexistes.** Plusieurs reprochent aux utilisateur·rices de néologismes «d'aller trop loin» et de ne pas respecter les directives de l'Office québécois de la langue française. Cependant, l'objectif est justement de critiquer les règles sexistes de la langue française. Il est donc futile, dans ce contexte de posture militante consciente, de leur reprocher de ne pas adhérer aux règles, car iels militent précisément pour les modifier.⁴¹

Exemples

→ **La contraction de termes féminins et masculins: néologismes épïcènes**

Heureux et heureuse	Hereuxe
Il et elle	Iel
Doux et douce	Douxe
Beau et belle	Belleau, beaue
Ma et mon	Maon
Eux et elle	Elleux
Cet et cette	cès
Tous et toutes	Toustes

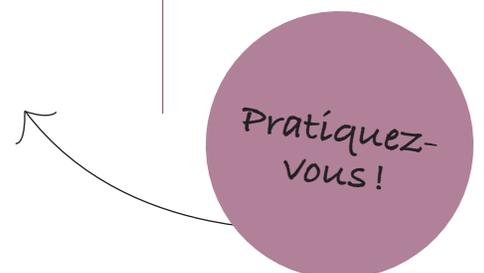
Les désavantages ✗

Les néologismes bi-génrés sont récents. Ainsi, leur connaissance et leur accessibilité sont encore limitées, ce qui peut être problématique en termes de compréhension et d'adhésion. De plus, tout dépendant des milieux, l'opposition aux néologismes bi-génrés peut devenir contreproductive. En effet, si la résistance est telle qu'elle entraîne une opposition même à prendre connaissance du contenu d'un texte, il est suggéré de prioriser d'autres types d'écriture inclusive plus accessibles. Il ne faut pas perdre de vue qu'il est tout à fait légitime d'y aller étape par étape en matière d'écriture inclusive.⁴²

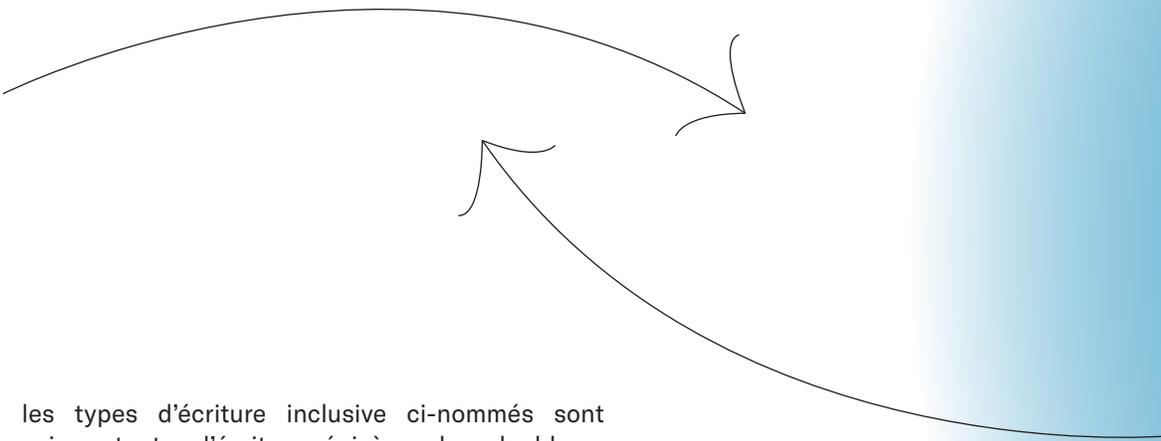
Bien intégrer les acquis quant à l'écriture inclusive : le secret, *c'est la pratique!*

Une seule phrase : plusieurs types d'écriture inclusive possibles

Au masculin	Épicène	Doublons	Graphies tronquées	Néologismes bi-genrés
Exemple : Les <u>travailleurs</u> sont compétents.	<i>Les <u>membres du personnel</u> sont efficaces.</i>	<i>Les <u>travailleurs et travailleuses</u> sont compétents <u>et</u> compétentes.</i>	<i>Les <u>travailleur-euses</u> sont compétent-es.</i>	<i><u>Toustes les travailleuseuses</u> sont efficaces.</i>
Les employés sont égaux à la FTQ.				
Les syndiqués sont nombreux à l'Assemblée générale.				
Les camionneurs et les infirmiers sont habitués à des horaires de sommeil non conventionnel.				



Aller encore plus loin : adopter l'accord de *proximité* et de *majorité*



Si les types d'écriture inclusive ci-nommés sont tous importants: l'écriture épiciène, les doublons, les graphies tronquées et les néologismes, d'autres questions de grammaires sont en suspens, notamment quant à la conjugaison des verbes. **Actuellement, l'accord de proximité est recommandé par l'Office québécois de la langue française.**⁴³ Ainsi, si vous le désirez, vous pouvez l'intégrer dans votre cheminement d'écriture inclusive. D'autres alternatives sont également proposées par les milieux plus militants, telles que l'accord de majorité. Toujours dans l'optique de contrer la règle sexiste du « masculin l'emportant sur le féminin ».

L'accord de majorité, c'est quoi ?

Il s'agit d'une autre alternative proposée à la règle du « masculin l'emporte sur le féminin ». Comme l'accord de proximité, l'accord de majorité est intuitif comme règle de conjugaison. Lorsqu'un genre est clairement en majorité, accordez le verbe avec ce genre.

Exemples :

Mille femmes et un homme étaient présentes ce soir à l'assemblée syndicale.

Les infirmières et les infirmiers du Québec sont insatisfaites de leur condition de travail.⁴⁴

À l'oral : comment s'exprimer de manière *inclusive*

La langue ce n'est pas qu'une affaire d'écriture. Dans un contexte syndical, il est attendu de s'exprimer oralement, que ce soit lors d'assemblées syndicales, de négociation de conventions collectives ou tout simplement de gestion de relations de travail. En tant que membre ou officier-ère, vous êtes constamment en dialogue. Ainsi, comment s'exprimer de manière inclusive? À l'oral, certains types d'écriture inclusive sont mieux adaptés, et d'autres moins.

Les types d'écriture inclusive à l'oral

Types d'écriture	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	Pourquoi?
Neutre ou épïcène	✓		C'est la méthode la plus adaptée pour la forme orale. Il est plus instinctif de prendre des formulations déjà existantes dans la langue française.
Doublons	✓		Il est recommandé d'utiliser les doublons de façon stratégique, et ce, dans le but de mettre l'accent sur la féminisation. Dans un contexte syndical, il est tout particulièrement recommandé de l'utiliser lors de la mention de corps de métier . Permet de visibiliser les appellations féminines, et ce, pour réparer le sexisme de la langue.
Graphies tronquées		✓	Ne s'applique pas à l'oral. Les graphies tronquées ne sont pas transposables à la communication orale : on ne peut pas dire «travailleur *tiret*euse», par exemple.
Néologismes	✓		Les néologismes peuvent être utilisés à l'oral. Ils permettent de s'exprimer de façon bi-génrée, et donc, de visibiliser les personnes non-binaires.

→ Quelques exemples d'expressions inclusives en contexte syndical (réunions, activités, conférences, assemblées, etc.):



L'importance d'utiliser les bons pronoms

Une personne peut avoir une ou plusieurs séries de pronoms: «iel», «elle» et «il/lui» en sont quelques exemples. Un pronom est un mot qui désigne la personne dont on parle. Les pronoms nous permettent d'éviter de répéter constamment le nom de la personne et peuvent également servir à communiquer l'identité de genre aux autres.

Il est important ne pas assumer les pronoms des gens en fonction de leur apparence. Dans le doute, il est préférable d'appeler la personne par son prénom. Vous pouvez aussi prendre l'habitude de toujours **demandez aux personnes que vous rencontrez quels sont les pronoms qu'elles utilisent.**

Comment demander son pronom à une personne ?

Si demander son pronom à une personne que vous rencontrez peut vous sembler indiscret, c'est en fait une bonne pratique qui démontre votre respect et votre ouverture face à la diversité des identités de genre. Lorsque l'on répète la pratique de demander aux personnes leurs pronoms et de nommer nous-mêmes les nôtres, on participe à normaliser cette pratique et on crée des espaces inclusifs des personnes non-binaires, trans, au genre non-conforme et bispirituelles.

Exemple:

«Salut! Je m'appelle Emmanuel. J'utilise le pronom «iel». Comment tu t'appelles? Quels pronoms utilises-tu?»

Il se peut que la personne à qui vous vous adressez ne vous dise pas quels pronoms elle utilise. C'est peut-être parce qu'elle n'est pas habituée à cette pratique, mais c'est peut-être aussi parce qu'elle n'est pas à l'aise de le faire. N'insistez pas et utilisez plutôt son prénom pour la désigner.

Que faire si on se trompe de pronom ?

Vous avez utilisé le pronom «il» alors que la personne utilise le pronom «iel». Pas de panique, l'erreur est humaine. L'important c'est de continuer à faire des efforts pour utiliser un langage inclusif et respecter les choix de pronoms des personnes que l'on côtoie. Si ça vous arrive :



N'essayez pas de vous justifier ou de vous défendre. N'en faites pas tout un plat, car cela pourrait mettre la personne encore plus mal à l'aise.



Reprenez-vous rapidement. Excusez-vous et reconnaissez l'erreur.
Ex: « Il est avec nous. Oups, pardon, iel est avec nous. »



Si une personne vous a repris, remerciez la personne de l'avoir fait.
Ex: « Merci de me corriger »



Essayez de faire mieux la prochaine fois. Vous pouvez notamment vous pratiquer à voix haute et prendre des mesures pour vous assurer de vous améliorer.

Si vous êtes témoin d'un mégenrage et que la personne dont il est question n'est pas présente (on réfère à cette personne alors qu'elle est absente), il vous revient de corriger la personne qui a mégenré. Cela permettra d'éviter que la personne se fasse mégenrer par la suite et aide à créer un milieu inclusif de la diversité de genre.

Si une personne ne fait pas d'effort ou continue de mégenrer une ou des personnes à répétition, une intervention plus poussée est nécessaire. Vous pouvez lui expliquer l'importance d'utiliser les bons pronoms et que le mégenrage est une forme de violence qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes qui en sont victimes.

En somme : Le caractère politique et militant de l'intégration de l'écriture inclusive

Pourquoi écrire de manière inclusive ?

Pour contrer :



L'absence historique des femmes et des personnes non binaires dans les espaces publics ;



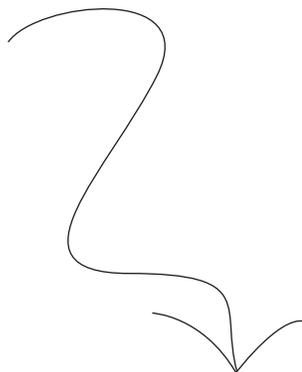
Les inégalités ;



Les stéréotypes de genre ;



Le sexisme de la langue et de la société.



Option 1

Simplement reprendre la personne dans le respect.

En passant, le pronom qu'utilise
Jeanne est *iel*.

Option 2

Répéter ce qui vient d'être dit en utilisant le bon pronom.

Jeanne est très heureuse depuis
qu'elle s'implique !

En effet. Iel l'est tellement !

Qui peut écrire de manière inclusive ?

Tout le monde ! Il n'y a pas qu'une seule manière de faire, claire et précise. C'est votre choix d'intégrer l'écriture inclusive d'une manière qui vous convient. C'est nouveau et ça peut faire « peur » ou du moins choquer, mais sans l'essayer on ne pourra jamais s'améliorer et s'habituer. Vous pouvez commencer avec ce qui vous semble plus intuitif et essayer d'autres types d'écriture inclusive lorsque vous vous sentez prêt-e. Il ne faut pas oublier que toutes tentatives et démarches d'intégration d'écriture inclusive sont un pas de plus vers une société moins sexiste.

Intégrer l'écriture inclusive dans la rédaction de *conventions collectives* et plus encore

Pourquoi est-il important de se questionner quant à l'incorporation de l'écriture inclusive au sein de la rédaction de conventions collectives? Les conventions collectives sont, comme vous le savez, des documents de haute importance, car elles déterminent l'ensemble des conditions de travail des salarié-es syndiqué-es.⁴⁵ De manière collective, les salarié-es négocient et militent pour des conditions de travail répondant aux besoins et attentes de toutes. Ainsi, **il est essentiel que l'ensemble des salarié-es, et ce, peu importe leur identité de genre se sentent inclu-es et reconnu-es au sein de leur convention collective.** Comme démontré plus avant, le langage, lorsqu'utilisé de manière inclusive, participe à visibiliser l'ensemble des personnes concerné-es. Cette section du guide comprend donc plusieurs exemples de rédaction de clauses de conventions collectives courantes intégrant différents types d'écriture inclusive. L'objectif est de démontrer qu'il est possible et souhaitable d'incorporer un ou des types d'écriture inclusive à la rédaction de conventions collectives. À des fins pédagogiques, les premiers exemples de clauses de convention collective ne possèdent qu'un type d'écriture inclusive à la fois. Cependant, et comme le dernier exemple de la section l'illustre, la mixité est recommandée, car les différents types d'écriture inclusive ne se nuisent pas. Au contraire, la diversité permet d'utiliser, selon les contextes et les propos énumérés, un type d'écriture qui nous convient davantage.

Clause de *convention collective* : plusieurs exemples

Plusieurs conventions collectives possèdent des sections de définition de termes ou même des buts et objectifs en début de convention. Au sein de ces sections, vous pouvez introduire vos choix politiques d'écriture inclusive, en quelques phrases, pour les contextualiser et s'assurer que les lecteur-ices comprennent vos intentions militantes antisexistes.

Conseil : intégrer un encadré explicatif des démarches d'écriture inclusive au sein même de la convention collective!



Exemple : Déclaration des parties

Langue de travail

Les parties reconnaissent que le français est la langue du travail. L'écriture inclusive est utilisée pour la rédaction de la convention collective, et ce, dans l'objectif d'agir contre le sexisme et les discriminations genrées. L'écriture épïcène est privilégiée au sein de la convention, ainsi que les graphies tronquées de trait d'union (-) lorsqu'applicable.

Épicène

→ Rappel : la rédaction épïcène est la priorisation de termes neutres existant actuellement au sein de la langue française.

Les éléments relevant de l'écriture inclusive sont **mis en rouge** pour les cibler plus facilement !

Le salaire : quelques exemples

Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque, au plus tard le jeudi de chaque semaine. Il doit être versé **aux personnes salariées** pendant les heures de travail et sur les lieux de travail. Avec l'accord **de la personne salariée**, l'**Employeur** pourra verser le salaire par transfert bancaire, et ce, avant la fin de la journée normale de travail du jeudi.⁴⁶

La personne salariée déjà à l'emploi de l'**Employeur** à la signature de la présente convention est intégrée au 1^{er} juillet de chaque année subséquente d'un (1) échelon supplémentaire par année, jusqu'à ce qu'**elle*** ait atteint le taux de salaire maximum de l'échelon 11.⁴⁷

* Le «elle» fait référence à la personne salariée.

Pourquoi garder l'appellation « Employeur » dans une démarche d'écriture inclusive ?

Dans un contexte syndical, l'Employeur ne désigne pas une personne précise, mais représente une entité. L'usage du terme est généralisé au sein des conventions collectives, le maintenir permet d'assurer la compréhension de la convention entre les parties. De plus, en incorporant une majuscule au terme, il est plus facile de reconnaître l'usage d'Employeur comme référence à l'entité et non pas à un individu.

Certaines conventions collectives n'utilisent pas le terme générique « personne salariée », mais préfèrent nommer directement le corps de métier visé par la convention. Voici un exemple pour ces cas précis :

Le traitement annuel de la **personne factrice** à temps plein correspond à son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire prévu au paragraphe 23. Le traitement annuel de la **personne factrice** à temps partiel est établi au prorata de l'équivalent d'une **personne factrice** à temps plein conformément à l'Annexe III.⁴⁸

L'ajout du terme « la personne » en écriture épiciène

L'appellation « la personne » permet d'être neutre, et ce, contrairement à l'utilisation d'autres termes tels que l'employé, l'enseignant, le pompier, au sein de conventions collectives. Ainsi, la personne salariée, la personne factrice, la personne pompière permet d'englober l'ensemble des individus de manière plus visible pour les femmes et les personnes non-binaires que le générique masculin.

Doublons

→ Rappel : il s'agit de rajouter l'appellation féminine d'un terme à notre texte. L'ordre entre le masculin et le féminin peut varier, au choix.

Congés : quelques exemples

Congés annuels obligatoires, jours fériés chômés, congés maladie et indemnités afférentes

a. Congés annuels obligatoires : **Le salarié ou la salariée** bénéficie chaque année de quatre semaines de congé annuel obligation qu'**il ou elle** prend de la façon suivante⁴⁹

Le salarié ou la salariée peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si **la salariée ou le salarié** justifie de plus de 60 jours de service continu.⁵⁰

L'infirmier ou l'infirmière auxiliaire à temps complet peut, après autorisation de l'Employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs congés suivants⁵¹

Les doublons, au sein d'une convention collective, sont particulièrement pertinents lors de l'énumération ou de la précision d'information propre à différents corps de métiers. Autrement dit, dès que la version masculine d'un corps métier est incorporée à la convention, il faut y ajouter la version féminine systématiquement.

Mécanicien d'ascenseurs et mécanicienne d'ascenseurs : **Le salarié ou la salariée** affectée à des travaux de service et d'entretien d'ascenseurs prend ses congés annuels en tout temps de l'année, pour autant que l'Employeur ne soit pas privé de plus de 25% de ses personnes salariées.⁵²

Graphies tronquées

→ Petit rappel : la graphie tronquée est l'ajout direct des accords féminins à la fin de terme masculin.

Droits syndicaux : exemples

Absences pour activités syndicales

A. L'Employeur convient d'accorder un congé payé à pas plus de deux (2) **salarié-es** étant **délégué-es** à un congrès du SEPB-574 et un congé payé à un-e (1) **délégué-e** au congrès du SEPB Québec. Le Syndicat informe l'Employeur au moins une semaine à l'avance.

B. Après avis à l'Employeur, les **salarié-es élu-es** par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requis, sans perte de traitement ou autres avantages à l'occasion de :

- Négociation de la convention collective ;
- Application de la convention collective ;
- Enquête sur les griefs ;
- Arbitrage et griefs.

C. Les **conseiller-ères régionaux-ales** peuvent, si nécessaire, s'absenter de leur région sans perte de salaire pour assister à une assemblée syndicale deux fois l'an. Les dépenses encourues à ces occasions selon l'article 17.04 seront remboursées par l'Employeur. Dans la mesure du possible, le Syndicat fera coïncider ces assemblées avec des activités de la FTQ nécessitant le déplacement des **conseiller-ères**.⁵³

Néologismes bi-genrés

→ Rappel : les néologismes bi-genrés sont la contraction de termes masculin et féminin, créant de cette union, un nouveau mot non généré.

Définition des termes : La grande majorité des conventions collectives débutent avec une section de définition de termes et concepts, visant à préciser la signification et le sens de termes récurrents dans ladite convention. Il est, dans ce contexte, pertinent d'y rajouter une définition des néologismes bi-genrés utilisés dans la convention pour s'assurer qu'ils sont compris de toutes, le cas échéant.

Exemple : Définitions des termes

1. « *Travailleuseuse* » : désigne l'ensemble des personnes salariées dans la fonction à l'annexe « A ».
2. « iel » : contraction non genrée des pronoms il et elle, désigne l'ensemble des personnes concerné-es dont la phrase fait référence.

Mesures disciplinaires : quelques exemples

Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, **iel** doit, à la demande **di travailleuseuse** ou à la demande écrite de l'association représentative, de l'union ou du syndicat, transmettre au **requérant-e**, par écrit, dans les cinq jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs justifiant la mesure disciplinaire.⁵⁴

Di, c'est la version neutre et inclusive du pronom « du » (masculin) et « de la » (féminin)

Dans le cas d'un acte posé, **li pompiér** susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Ville, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit au **pompiér concerné-e** et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.⁵⁵

Li, c'est la version neutre et inclusive des déterminants « le » et « la »

Seules les mesures disciplinaires restées au dossier **di travailleuseuse** en vertu de la présente clause et dont le Syndicat a reçu copie, peuvent être invoquées contre **iel** lors d'un arbitrage. ⁵⁶

À qui je m'adresse et quel est le niveau de connaissance de mon auditoire sur les néologismes bi-genrés?



Les néologismes bi-genrés sont très récents et en constant changement. Si vous désirez intégrer des néologismes bi-genrés, vous pouvez commencer avec ceux qui sont plus généralisés. Par exemple, le pronom «iel» est un néologisme de plus en plus incorporé: il s'agit de la contraction des pronoms il et elle. La contraction de terme comme travailleur et travailleuse est également accessible et assez évidente, travailleuseuse.

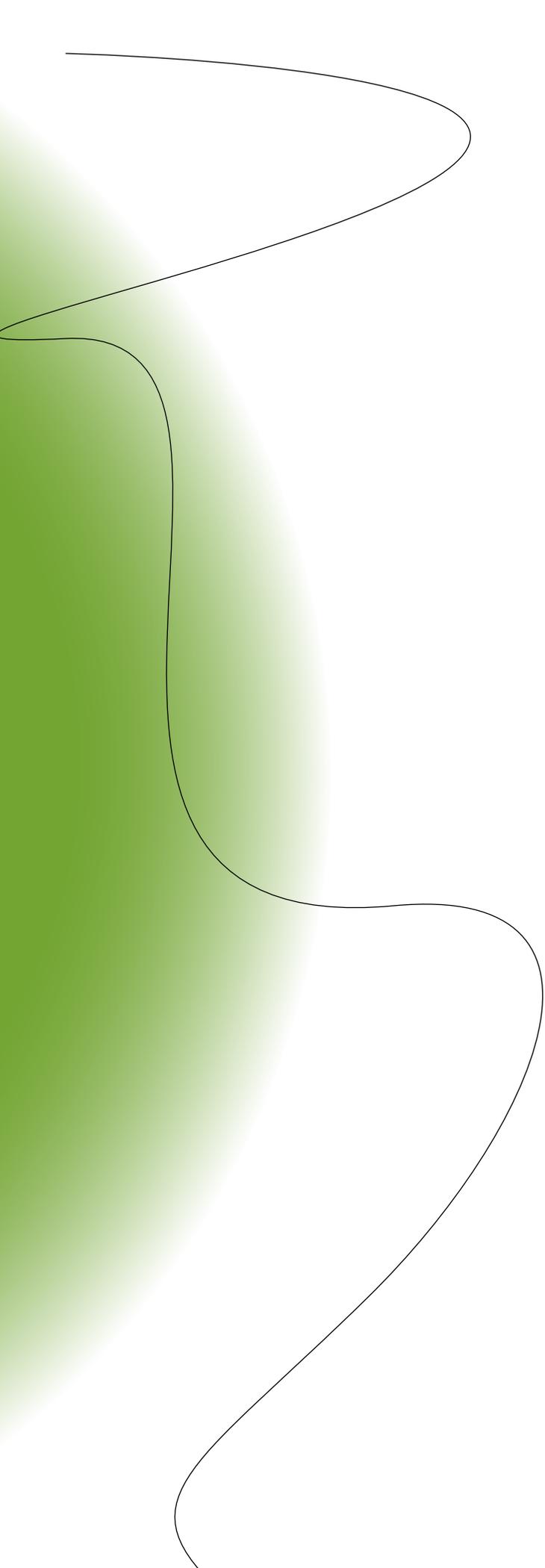
L'écriture inclusive : c'est un peu de tout

Comment repérer les types d'écriture inclusive dans les exemples suivants? **Épicène** en vert, **doublons** en orange, **graphies tronquées** en mauve et **néologismes bi-genrés** en rouge.

Harcèlement sexuel : exemples

1. Le harcèlement sexuel est une conduite qui se manifeste par des actes, des paroles ou des gestes à connotation sexuelle. Ceux-ci sont non désirés et répétés et sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique **de la personne** ou encore de nature à entraîner pour **iel** des conditions de travail défavorables, voire un renvoi. ⁵⁷
2. Lorsque l'Employeur reçoit une plainte de harcèlement sexuel, **iel** doit procéder à une enquête au cours de laquelle **iel** rencontre **la personne plaignante**. **Ce dernier ou cette dernière** peut se faire accompagner, s'**iel** le désire, **d'un-e représentant-e désigné-e** par le Syndicat. ⁵⁸
3. Toutefois, lorsque **li pompier ou la pompière** est **présumé-e** être **harcelant-e**, les parties forment un comité composé **d'un-e représentant-e désigné-e** par l'Employeur et **d'un-e représentant-e désigné-e** par le Syndicat. **Cette personne** sera libérée sans perte de traitement pour participer aux rencontres. ⁵⁹
4. L'Employeur s'engage à prendre les sanctions appropriées à l'encontre de la personne en fonction de la gravité du ou des manquement(s) reproché(s). Ainsi, dans le cas **d'un ou d'une salarié-e**, ces sanctions peuvent aller jusqu'au congédiement. ⁶⁰

Rappel: il n'y a pas une seule façon d'écrire de manière inclusive, ce n'est qu'un exemple parmi plusieurs possibilités d'incorporer différents types d'écriture inclusive au sein d'un même texte, ou dans ce cas-ci, d'une même clause de convention collective.



L'écriture inclusive : un processus enclenché dans de nombreuses conventions collectives!

Certaines sections locales de la FTQ et d'autres groupes syndiqués au Québec ont déjà intégré l'écriture inclusive au sein de leur convention collective et sont présentement en vigueur. Il s'agit de quelques exemples non exhaustifs, mais qui permettent tout de même de montrer que l'incorporation des différents types d'écritures inclusives est **enclenchée et accessible à tous les milieux de travail**.

L'écriture **épïcène** est intégrée au sein de la **convention collective du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ**.⁶¹ Les usages de « personnes salariées », « personnes employées », « personne conseillère » sont généralisés au sein de la convention et contrent donc de manière adéquate les croyances d'un masculin neutre et générique.

Les **doublons** sont incorporés au sein de la **convention collective du secteur de la santé et des services sociaux**.⁶² Dès qu'un corps de métier est mentionné dans la convention, la version féminine y est systématiquement ajoutée : infirmières et infirmiers auxiliaires, technicien et technicienne en salle d'opération, travailleur social et travailleuse sociale, etc. En écrivant de cette manière, un effort soutenu à la visibilité des femmes est perceptible au sein de la convention collective.

Les **graphies tronquées** sont utilisées au sein de la **convention collective des étudiantes et étudiants employé-es de l'UQAM (SÉTUE)**.⁶³ Les termes « employé-es », « étudiant-es », « salarié-es » sont utilisées pour visibiliser les femmes, ainsi que les personnes non-binaires au sein de leur convention collective.

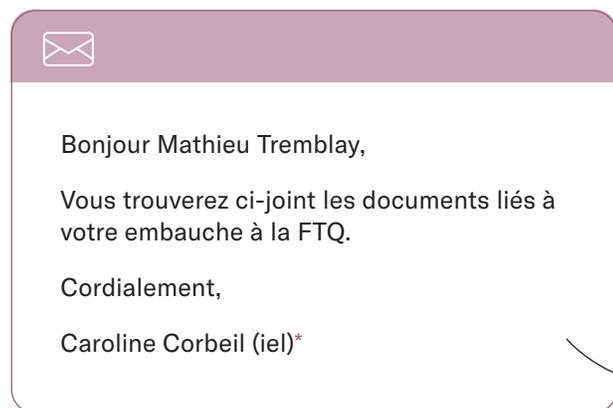
Ces exemples, parmi tant d'autres, de conventions collectives existantes visent à normaliser et faciliter l'intégration de l'écriture inclusive, et ce, peu importe sa forme, à l'ensemble des milieux de travail. Peu importe la section locale ou le milieu de travail, **l'ensemble des conventions collectives peuvent incorporer une écriture non sexiste. À vous de militer pour l'intégrer dans votre milieu!**

Encore plus loin : l'écriture inclusive dans *d'autres types* de rapport écrit

Courriel

Au Québec, la formule Madame (Mme) ou Monsieur (M.) est inhérente comme marqueur essentiel de politesse, et ce, spécifiquement lors de la rédaction de courriel. Cependant, ce n'est pas tout le monde qui s'identifie soit comme une madame ou un monsieur. Dans ce contexte, il est préférable d'opter pour une absence de marqueur de genre et de tout simplement adresser le courriel à la personne directement.

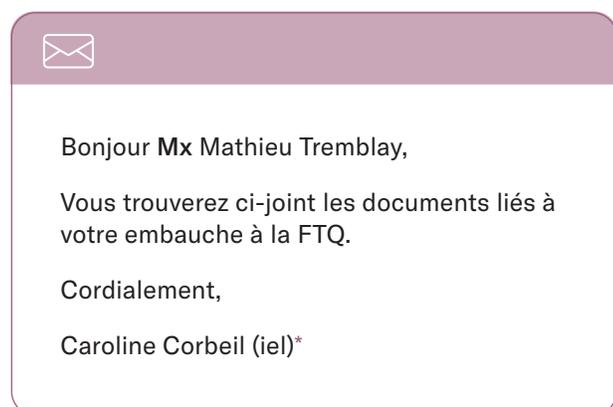
Par exemple :



* Mettre entre parenthèses le ou les pronom(s) à utiliser pour s'adresser à nous permet d'instaurer un climat inclusif où les personnes recevant notre courriel ou notre lettre se sentent à l'aise d'inclure dans leur réponse le ou les pronom(s) à utiliser pour s'adresser à eux. Sachant dorénavant les pronoms choisis par l'autre, nous pouvons ajuster notre communication avec la personne en question et ne pas mégenrer cette dernière.

Cependant, si vous tenez à intégrer un marqueur, au lieu d'utiliser Mme ou M., il est possible d'utiliser le marqueur neutre, **Mix**. En utilisant ce marqueur, vous ne tenez pas pour acquis le genre de la personne à qui vous vous adressez.⁶⁴

Dans ce cas-ci, l'exemple serait :



Consœur ? Confrère ?

Dans le même ordre d'idée que Monsieur et Madame, ce n'est pas tout le monde qui s'identifie comme une consœur ou un confrère et il n'est pas recommandé d'assumer l'identité de genre de quelqu'un. Ainsi, dans vos courriels et vos échanges syndicaux, si vous désirez démontrer votre solidarité entre travailleuses, vous pouvez opter pour la version non genrée **confrœur** ! La contraction du terme consœur et confrère pour créer un terme inclusif de toustes. Il est également possible d'utiliser le trio : **confrères, consoeurs et camarades** !

Comme mentionné ultérieurement, il s'agit encore ici d'une question d'habitude. Si collectivement nous reconnaissons que **les marqueurs « Madame » et « Monsieur » ne sont pas nécessaires au professionnalisme**, les retirer permet d'être plus inclusif dans notre manière d'écrire.

Communiqués, procès-verbaux et autres

Dans le même ordre d'idée que les documents juridiques, en ce qui concerne les communiqués, les procès-verbaux et autres types de communications possédant un certain « sérieux » et « professionnalisme », l'écriture inclusive est non seulement **possible, mais souhaitable. S'exprimer et communiquer de manière non sexiste c'est une pratique à incorporer en tout temps.** Dans un milieu de travail circonscrit, il s'agit de discuter et de délibérer collectivement sur les différents types et applications d'écriture inclusive **qui vous conviennent.** Il s'agit uniquement de ne pas dénaturer les éléments essentiels à chaque type de document. Par exemple, les procès-verbaux peuvent être écrits de manière inclusive, et ce, tout en respectant l'essence de ce type de document, soit le rapport fidèle des objectifs et idées émises par les membres lors d'une réunion.⁶⁵

Voici un exemple de procès-verbal intégrant des formes d'écriture inclusive :

1. Ouverture de l'assemblée

L'assemblée ayant été dûment convoquée, le président la déclare ouverte à 19 h 05.

2. Appel nominal des membres du comité exécutif du Conseil régional

Sont présent-es :

X
X
X

Sont absent-es :

X
X
X

3. Rapport préliminaire des personnes observatrices et invitées

16 délégué-es
11 sections locales
9 syndicats
1 conseiller-ère
3 observateur-ices

4. Adoption de l'ordre du jour

Un point 10.4 est ajouté « diner conférence sur l'immigration ».

L'ordre du jour est proposé* avec la modification par Mathieu Tremblay et appuyé* par Gabriel-le Roy.

Adopté à l'unanimité.

5. Lecture du procès-verbal de l'assemblée générale tenue le 10 septembre 2019

Le procès-verbal du 10 septembre 2019 est proposé* par Gabriel-le Roy et appuyé* par Nancy Côté.

Adopté à l'unanimité.

* « Proposé » et « appuyé » sont les participes passés du mot « procès-verbal » et donc, ils s'accordent avec ce dernier.

6. Varia

7. Rapport final des présences

16 délégué-es

8. Levée de l'assemblée

Nancy Côté propose la fermeture de l'assemblée. Appuyé par Mathieu Tremblay.⁶⁶

Advenant qu'on n'ait pas la liste avec le nom écrit des participant-es, ne pas deviner le genre de la personne ayant appuyé la proposition. Cependant, si nous savons comment la personne écrit son nom, nous pouvons l'écrire comme la personne l'épelle.

À retenir : une riposte *féministe*

Le langage est politique. Ainsi, les choix en termes d'écriture ont des impacts. Choisir d'incorporer l'écriture inclusive c'est un choix politique contre le sexisme, ce dernier étant imbriqué jusque dans la langue. C'est à vous de choisir l'impact que vous voulez avoir quant aux luttes contre le sexisme et les discriminations genrées. Aucune action anti-sexiste n'est anodine. Une convention collective, un courriel, un communiqué exprimé de manière inclusive participe à la fabrication d'une société plus juste. C'est en diversifiant les tactiques et les luttes contre le sexisme que nos sociétés vont progresser. Refusons que les prochaines générations intériorisent du sexisme perçu comme banal. Le masculin ne l'a jamais emporté sur le féminin et il est temps que la langue l'incarne également.

Sources et notes

- 1 Julie Abbou, Aron Arnauld, Maria Candea et Noémie Marignier, (2018). « Qui a peur de l'écriture inclusive? Entre délire eschatologique et peur d'émascation », *Semen*. En ligne : <<https://journals.openedition.org/semen/10800>>.
- 2 Hélène Dumais, (19 août 2019). *La langue non sexiste : un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, p.1. [Mémoire du Conseil des Montréalaises]. En ligne : <https://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-langage_non_sexiste.pdf>.
- 3 Raphaëlle Corbeil, (22 juin 2017). Le sexisme au quotidien. *Gazette des femmes*, Société. En ligne : <<https://gazettedesfemmes.ca/13905/le-sexisme-du-quotidien/>>.
- 4 Héloïse Michaud, « Review of [Grammaire non sexiste de la langue française. Le masculin ne l'emporte plus!, de Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, Paris, Syllepse, 2017, 190p.] », *Politique et Sociétés*, 38 (1), p.186.
- 5 Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval, (Automne 2020). *Écriture inclusive : Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, p.8. En ligne : <<https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>>.
- 6 Julie Abbou, Aron Arnauld, Maria Candea et Noémie Marignier, (2018). « Qui a peur de l'écriture inclusive? Entre délire eschatologique et peur d'émascation », *Semen*. En ligne : <<https://journals.openedition.org/semen/10800>>.
- 7 Titiou Lecoq, (29 septembre 2017). Si seulement mes enfants pouvaient ne pas apprendre « le masculin l'emporte toujours sur le féminin ». *Slate*, France. En ligne : <<http://www.slate.fr/story/151880/masculin-emporte-toujours-feminin>>.
- 8 Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval. (Automne 2020), *Écriture inclusive : Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, p.8. En ligne : <https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>.
- 9 Hélène Dumais, (19 août 2019). *La langue non sexiste : un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, p.1. [Mémoire du Conseil des Montréalaises]. En ligne : <https://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-langage_non_sexiste.pdf>.
- 10 Héloïse Michaud, « Review of [Grammaire non sexiste de la langue française. Le masculin ne l'emporte plus!, de Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, Paris, Syllepse, 2017, 190p.] », *Politique et Sociétés*, 38 (1), p.186.
- 11 Danièle Voldman, (2005) « Sylvie SCHWEITZER, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècle, Paris, Odile Jacob, 202, 329 p. », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*. En ligne : <<https://journals.openedition.org/clio/1496#:~:text=Une%20%C3%A9tude%20minutieuse%20des%20travaux,mieux%20%C3%A9mun%C3%A9r%C3%A9s%2C%20%C3%A9serv%C3%A9s%20aux%20hommes>>.
- 12 Bilan du siècle : Site encyclopédique sur l'histoire du Québec depuis 1900. *C'est arrivé en novembre 1985 : Féminisation du nom de la Fédération des travailleurs du Québec*. En ligne : <<https://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/3221.html>>.
- 13 Philippe Crevier, Hubert Forcier et Samuel Trépanier. (2015). *Renouveler le syndicalisme : Pour changer le Québec*, Les Éditions Écosociété, p. 265.
- 14 Julie Abbou, Aron Arnauld, Maria Candea et Noémie Marignier, (2018). « Qui a peur de l'écriture inclusive? Entre délire eschatologique et peur d'émascation », *Semen*. En ligne : <https://journals.openedition.org/semen/10800>.
- 15 Interligne. *Qu'est-ce qu'une personne non binaire?* En ligne : <https://interligne.co/questions_frequentes/personne-non-binaire/>.
- 16 Mégenrer c'est associer le genre d'autrui par rapport à nos intuitions personnelles et se tromper. Cela peut entraîner des conséquences graves chez la personne qui le subit, de constamment devoir corriger les autres sur son identité de genre.
- 17 Communauté de pratique en équité, diversité et inclusion (EDI) du réseau de l'Université du Québec, (2021), « Guide de communication inclusive ». En ligne : <guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf (uquebec.ca)>.
- 18, 20 Julie Abbou, Aron Arnauld, Maria Candea et Noémie Marignier, (2018). « Qui a peur de l'écriture inclusive? Entre délire eschatologique et peur d'émascation », *Semen*. En ligne : <https://journals.openedition.org/semen/10800>.
- 19 Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval, (Automne 2020). *Écriture inclusive : Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, p.7. En ligne : <<https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>>.

Sources et notes (suite)

- 21 Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française Le masculin ne l'emporte plus!*. M Éditeur et Syllepse, p.26
- 22 Morgane Viguet, (2020). *Communication inclusive – Mode d'emploi*, Québec, p. 9. [CDEC de Québec]. En ligne : <<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4159841>>.
- 23 Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française Le masculin ne l'emporte plus!*. M Éditeur et Syllepse, p.21.
- 24 Surya Deva, (avril 2020), « Combattre les préjugés sexistes dans le domaine de l'intelligence artificielle et de l'automatisation », *OpenGlobalRights*. En ligne : <<https://www.openglobalrights.org/addressing-gender-bias-in-artificial-intelligence-and-automation/?lang=French>>.
- 25 Héloïse Michaud, « Review of [Grammaire non sexiste de la langue française. Le masculin ne l'emporte plus!, de Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, Paris, Syllepse, 2017, 190p.] », *Politique et Sociétés*, 38 (1), p.186.
- 26 Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'ia du numérique, *Biais inconscients et recrutement*. En ligne : <https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biaisinconscientsetre-crut_finaleweb.pdf>.
- 27 André N'Dobo, (2009), « Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail », *Presses universitaires de Grenoble*, tome 22, p.107-136
- 28 Morgane Viguet, (2020). *Communication inclusive – Mode d'emploi*, Québec, p. 9. [CDEC de Québec]. En ligne : <<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4159841>>.
- 29 Hélène Dumais, (19 août 2019). *La langue non sexiste: un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, p.9. [Mémoire du Conseil des Montréalaises]. En ligne : <https://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-langage_non_sexiste.pdf>.
- 30 Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval, (Automne 2020). *Écriture inclusive: Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, p.7. En ligne : <<https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>>.
- 31 Comité institutionnel de la féminisation de l'UQAM, (1992), *Guide de féminisation ou la représentation des femmes dans les textes*. En ligne : <https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2017/06/Guide-de-f%C3%A9minisation-ou-la-repr%C3%A9sentation-des-femmes-dans-les-textes.pdf>.
- 32 Hélène Dumais, (19 août 2019). *La langue non sexiste: un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, p.7. [Mémoire du Conseil des Montréalaises]. En ligne : <https://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-langage_non_sexiste.pdf>.
- 33 Association de la construction du Québec, *Métiers de la construction*. En ligne : <<https://www.acq.org/grand-public/grands-dossiers/metiers-de-la-construction/>>. Sur ce site se retrouve la féminisation d'un large éventail de métiers. Vous pouvez toujours consulter Internet pour en apprendre davantage sur la féminisation de métiers dont vous n'êtes pas certain de l'usage.
- 34 Hélène Dumais, (19 août 2019). *La langue non sexiste: un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, p.8. [Mémoire du Conseil des Montréalaises]. En ligne : <https://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-langage_non_sexiste.pdf>.
- 35 Julie Levasseur, (20 septembre 2017), « L'ABC de la rédaction inclusive », *Montréal campus*, À la une Société. En ligne : <<https://montrealcampus.ca/2017/09/20/abc-de-la-redaction-inclusive/>>.
- 36 Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval, (Automne 2020). *Écriture inclusive: Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, p.10. En ligne : <<https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>>.
- 37 J'ai fait le choix de prendre les tirets, mais dépendamment de votre préférence, vous pouvez insérer la graphie de votre choix au même endroit que les tirets. Vous pouvez également rajouter une graphie entre la fin du terme féminisé et son pluriel.
- 38 Morgane Viguet, (2020). *Communication inclusive – Mode d'emploi*, Québec, p. 17. [CDEC de Québec]. En ligne : <<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4159841>>.
- 39 Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval, (Automne 2020). *Écriture inclusive: Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, p.11. En ligne : <<https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>>.
- 40 Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, (2017), *Grammaire non sexiste de la langue française Le masculin ne l'emporte plus!*, M Éditeur et Syllepse, p.77.
- 41 Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, (2017), *Grammaire non sexiste de la langue française Le masculin ne l'emporte plus!*, M Éditeur et Syllepse, p.26.

Sources et notes (suite)

- 42, 43, 44 Morgane Viguet, (2020). *Communication inclusive – Mode d'emploi, Québec*, p. 16. [CDEC de Québec]. En ligne: <<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4159841>>.
- 45 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la solidarité sociale, (2021, 11 mai), *La convention collective*. En ligne: <<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/le-code-du-travail-en-questions-et-reponses/la-convention-collective/>>.
- 46 FTQ- Construction et ACQ, 2017-2021, Convention collective entre la FTQ construction et l'ACQ. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 47 Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal, 2016-2021, Convention collective entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 48 Le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, 2016-2020, Convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 49 *Ibid.*
- 50 *Ibid.*
- 51 *Ibid.*
- 52 FTQ-Construction et ACQ, 2017-2021, Convention collective entre la FTQ construction et l'ACQ. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 53 Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), 2021-2023, Convention collective entre le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 54 FTQ-Construction et ACQ, 2017-2021, Convention collective entre la FTQ construction et l'ACQ. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 55 Syndicat des pompiers et des pompières du Québec, section locale de Victoriaville, SCFP-7102 et Ville de Victoriaville, 2022-2026, convention collective. Cet exemple est inspiré de cette convention collective.
- 56 Syndicat des pompiers et des pompières du Québec, section locale de Victoriaville, SCFP-7102 et Ville de Victoriaville, 2022-2026, convention collective. Cet exemple est inspiré de cette convention collective.
- 57 Exemple fictif.
- 58 *Ibid.*
- 59 *Ibid.*
- 60 Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal, 2016-2021, Convention collective entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- 61 Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), 2021-2023, Convention collective entre le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).
- 62 Le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, 2016-2020, Convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.
- 63 Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal, 2016-2021, Convention collective entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal.
- 64 Divergenres, (2021), *Règles de grammaire neutre et inclusive*, p.10. En ligne: <<https://divergenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>>.
- 65 Université du Québec à Montréal – Secrétariat général, (1995), *Guide de rédaction des procès-verbaux*. En ligne: <<https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2017/06/Guide-proces-verbaux.pdf>>.

Bibliographie

- Abbou, J., Arnauld, A., Candea, M., et Marignier, N. (2018). « Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculatation », *Semen*. En ligne : <<https://journals.openedition.org/semen/10800>>.
- Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal, 2016-2021, Convention collective entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)/Syndicat des étudiant-e-s employé-e-e de l'UQAM (SÉTUE) et l'Université du Québec à Montréal. En ligne : <<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://setue.net/wp-content/uploads/2022/03/Convention-collective-SE%CC%81TUE-2020-2024-pour-signature-signe%CC%81s.pdf>>.
- Association de la construction du Québec, *Métiers de la construction*. En ligne : <<https://www.acq.org/grand-public/grands-dossiers/metiers-de-la-construction/>>.
- « Avocat ». (16 mai 2022). Wikipédia. En ligne : <[https://fr.wikipedia.org/wiki/Avocat_\(m%C3%A9tier\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Avocat_(m%C3%A9tier))>.
- Bilan du siècle : Site encyclopédique sur l'histoire du Québec depuis 1900. C'est arrivé en novembre 1985 : Féminisation du nom de la Fédération des travailleurs du Québec. En ligne : <<https://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/3221.html>>.
- Comité d'écriture inclusive de l'Université Laval. (Automne 2020). *Écriture inclusive : Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval*, 15p. En ligne : <<https://femulaval.files.wordpress.com/2020/11/guide-redaction-inclusive-2020-femul-2.pdf>>.
- Comité institutionnel de la féminisation de l'UQAM, (1992), *Guide de féminisation ou la représentation des femmes dans les textes*. En ligne : <<https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2017/06/Guide-de-f%C3%A9minisation-ou-la-repr%C3%A9sentation-des-femmes-dans-les-textes.pdf>>.
- Communauté de pratique en équité, diversité et inclusion (EDI) du réseau de l'Université du Québec, (2021), « Guide de communication inclusive ». En ligne : <guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf (uquebec.ca)>.
- Conseil régional Québec et Chaudière-Appalaches (FTQ), (12 novembre 2019), *Procès-verbal – Assemblée générale du CRQCA-FTQ*. En ligne : <<https://quebec-chaudiereappalaches.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/15/2020/02/PV-AG-CRQCA-12-11-2019.pdf>>.
- Corbeil, R. (22 juin 2017). Le sexisme au quotidien. *Gazette des femmes*, Société. En ligne : <<https://gazettedesfemmes.ca/13905/le-sexisme-du-quotidien/>>.
- Crevier, P., Forcier, H., et Trépanier, S. (2015). *Renouveler le syndicalisme : Pour changer le Québec*, Les Éditions Écosociété, 296p.
- Deva, S. (avril 2020). « Combattre les préjugés sexistes dans le domaine de l'intelligence artificielle et de l'automatisation ». *OpenGlobalRights*. En ligne : <<https://www.openglobalrights.org/addressing-gender-bias-in-artificial-intelligence-and-automation/?lang=French>>.
- Divergenres. (2021). *Règles de grammaire neutre et inclusive*, 12p. En ligne : <<https://divergences.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>>.
- Dumais, H. (19 août 2019). *La langue non sexiste : un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, 32p. [Mémoire du Conseil des Montréalaises]. En ligne : <https://www.afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Memoire-langage_non_sexiste.pdf>.
- FTQ-Construction et ACQ. (2017-2021). Convention collective entre la FTQ construction et l'ACQ. En ligne : <<https://ftqconstruction.org/wp-content/uploads/2018/08/Convention-collective-institutionnel-et-commercial-2017-2021.pdf>>. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.
- Interligne. *Qu'est-ce qu'une personne non binaire ?* En ligne : <https://interligne.co/questions_frequentes/personne-non-binaire/>.
- Lecoq, T. (29 septembre 2017). Si seulement mes enfants pouvaient ne pas apprendre « le masculin l'emporte toujours sur le féminin ». *Slate*, France. En ligne : <<http://www.slate.fr/story/151880/masculin-emporte-toujours-feminin>>.
- Lessard, M. et Zaccour, S. (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française Le masculin ne l'emporte plus !*. M Éditeur et Syllepse, 189p.
- Le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, 2016-2020, Convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. En ligne : <<https://www.scfp3247.com/wp-content/uploads/2019/06/scfp.pdf>>. Cet exemple de clause est inspiré de cette convention collective.

Levasseur, J. (20 septembre 2017). « L'ABC de la rédaction inclusive ». *Montréal campus*, À la une Société. En ligne : <<https://montrealcampus.ca/2017/09/20/abc-de-la-redaction-inclusive/>>.

Michaud, H. (2019). « Review of [Grammaire non sexiste de la langue française. *Le masculin ne l'emporte plus!*, de Michaël Lessard et Suzanne Zaccour, Paris, Syllepse, 2017, 190p.] », *Politique et Sociétés*, 38 (1), p.185-187.

Ministère du Travail de l'Emploi et de la solidarité sociale. (2021, 11 mai). *La convention collective*. En ligne : <<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/le-code-du-travail-en-questions-et-reponses/la-convention-collective/>>.

N'Dobo, N. (2009). « Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail ». *Presses universitaires de Grenoble*, tome 22, p.107-136

Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'ia du numérique, *Biais inconscients et recrutement*. En ligne : <https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biaisinconscientsetrecrut_finaleweb.pdf>.

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). (2021-2023). Convention collective entre le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). En ligne : <<https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/docs/telecharger.do>>.

Université du Québec à Montréal – Secrétariat général, (1995), *Guide de rédaction des procès-verbaux*. En ligne : <<https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2017/06/Guide-proces-verbaux.pdf>>.

Viguet, M. (2020). *Communication inclusive – Mode d'emploi, Québec*, 28p. [CDEC de Québec]. En ligne : <<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4159841>>.

Voldman, D. (2005). « Sylvie SCHWEITZER, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècle, Paris, Odile Jacob, 202, 329 p. », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*.



Service d'actions
féministes et d'équité
salariale

FTQ

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est,
bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8000
Site Web : ftq.qc.ca