



INTER-COHORTES

POUR DES COMMUNICATIONS ORGANISATIONNELLES PLUS INCLUSIVES

BASÉ SUR LA PRÉSENTATION DE PASCAL VAILLANCOURT – DIRECTEUR GÉNÉRAL D’INTERLIGNE

La diversité, c’est quoi ?

Un ensemble de pratiques qui a pour objectif que toute personne, peu importe sa réalité, trouve sa place dans un système.

- C’est l’acceptation de l’autre plutôt que la tolérance
- C’est lorsque la majorité partage l’espace avec les minorités de sorte que tout le monde soit traité de façon équitable
- C’est reconnaître les différents parcours / identités (ex.: la bisexualité)
- C’est éviter la « tokenisation »*

** Utiliser une personne pour représenter un groupe ou utiliser une personne de la diversité pour mettre en place des pratiques sans lui reconnaître ces tâches de façon formelle.*

Les communications inclusives, c’est quoi?

Des communications qui peuvent s’adresser au plus grand nombre possible de personnes. Ces communications évitent toutes formes de discrimination. Elles ont pour objectif d’être représentatives de la population en mettant de l’avant plusieurs réalités.

Donc, elles sont :

- Non sexistes
- Non hétéronormatives ou non cisnormatives
- Non racistes
- Elles ne renforcent pas les stéréotypes
- Elles tiennent compte d’une variété de modèles et de réalités (personnes âgées, LGBTQ+, personnes racisées, de tous les genres...)

Pourquoi se soucier de développer des communications inclusives?

1. Parce que le Canada possède une charte des droits et libertés qui protège toutes les personnes;
2. Parce que tout le monde devrait avoir le même accès et la même qualité de services, peu importe sa réalité;
3. Parce qu’on vit dans une société diversifiée;
4. Parce qu’il y a entre 13 % et 26 % de personnes LGBTQ+ dans la société canadienne;
5. Parce que les personnes qui ont le plus besoin de certains services ne se reconnaissent pas toujours dans ces derniers;
6. Pour contrer la propagation de certains préjugés;
7. Parce que l’inclusion permet d’attirer des talents et enrichit les différents milieux.



Une posture à adopter

- Accepter que notre réalité n'est pas une réalité unique
- Prendre conscience de nos privilèges et ne pas se sentir en compétition
- Arrêter de penser que tout est compliqué (ex: LGBTQIA...)
- Se mettre dans une position de curiosité, sans être intrusif
- À titre de majorité, avoir le souci de s'intéresser aux minorités
- Parler avec, mais pas à la place de...
- Comprendre que les communications c'est l'ADN de notre organisation
- Se donner le droit à l'erreur et être ouvert à la critique
- L'inclusion dans nos communications passe d'abord par l'embauche de différentes réalités au sein de votre équipe
- C'est un état-mental (unmindset)

Quelques conseils

PHOTOS ET VIDÉOS

- Utiliser photos et vidéos pour lutter contre l'invisibilisation des réalités
- Faut-il avoir recours à des banques d'images ? Oui, mais il faut faire attention d'éviter les représentations stéréotypées
- Attention! Les rares photos qu'on trouve dans les banques d'images sont souvent loin de favoriser une représentation inclusive de la diversité sexuelle et de genre
- De plus, une grande partie des photos de personnes LGBTQ+ sont souvent mises en scène dans le cadre d'une lutte pour les droits...
- Éviter les photos sans visage
- Il existe certaines banques d'images plus inclusives :
<https://broadlygenderphotos.vice.com/>

LA RÉDACTION NEUTRE

Il existe plusieurs pratiques en rédaction non sexiste qui peuvent être combinées. L'une d'entre elles est la rédaction neutre qui vise à assurer un équilibre dans la représentation des genres dans les textes. Avec cette approche, il est recommandé :

- d'avoir recours aux termes génériques et aux tournures neutres;
- d'employer le pluriel dans la mesure du possible; ex.: le ou la bibliothécaire – Les bibliothécaires
- d'accorder avec le mot «personne» ;
- d'utiliser des noms collectifs ou des termes génériques; ex.: les employés – les membres du personnel
- de reformuler les phrases autrement; ex.: Les répondants et les répondantes ont dit que – Les résultats de sondage indiquent que...



Des ressources

Conseil des Montréalaises (2019) – [Le langage non sexiste : un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes.](#)

Zaccour S. et Lessard M. (2017) - [Parler féministe : Petit guide de féminisation ostentatoire](#)

Travaux publics et services gouvernementaux Canada. [Écriture inclusive: correspondance \(recommandation linguistique du bureau de la traduction\).](#)

Société Canadiennes du Sida. [L'inclusion des personnes trans* dans divers formulaires.](#)

Dubuc D. (2018) - LGBTQI2SNBA+ : [Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle](#)

