

Explorer la non-binarité

Qu'est-ce qu'une personne non binaire ?

C'est une personne dont l'identité de genre n'est pas seulement masculine ou féminine. Ce terme regroupe un large spectre d'identités entre le féminin et le masculin, dont des identités à la fois féminine et masculine (bigenre) ou ni masculine ni féminine (agenre). Attention : les personnes non binaires n'ont pas toujours une apparence androgyne, elles peuvent aussi avoir une expression de genre qui correspond à la norme féminine ou masculine. En d'autres mots, le fait d'avoir une apparence féminine ou masculine n'invalide en rien leur identité non binaire.

Le drapeau non binaire

Il est utilisé comme drapeau de fierté pour revendiquer les droits des personnes non binaires.



- Le **jaune** représente les genres qui ne sont pas associés à la binarité.
- Le **blanc** représente les personnes qui ont plusieurs genres.
- Le **violet** représente les genres situés entre homme et femme.
- Le **noir** représente l'absence de genre (agenre).

Binarité du genre/Binarisme

Système normatif qui divise la société en deux genres fixes et mutuellement exclusifs : homme et femme. Ce système ne prend pas en compte la diversité d'identité et d'expression de genre ainsi que les caractéristiques corporelles et sexuelles variées des êtres humains. Le binarisme tend à exclure les personnes intersexes, les personnes trans, les personnes non binaires, les personnes non conformes aux stéréotypes de genre, celles dont le genre est fluide, etc.

Quelques obstacles à l'inclusion des personnes non binaires :

- Les espaces distincts « hommes » et « femmes » comme les vestiaires et les toilettes. La séparation genrée de ces espaces traduit une binarité, soit l'idée qu'il existe uniquement deux genres fixes et distincts : « hommes » et « femmes ».
- Les processus d'identification personnelle. Par exemple : des preuves d'identités qui ne reflètent pas leur genre et leur prénom d'usage, des formulaires administratifs où seules les options « femmes » et « hommes » sont proposées.
- Le non-respect de l'identité de genre de la personne dans les interactions. Par exemple : l'usage du mauvais prénom ou pronom.
- De la stigmatisation, de l'intimidation ou du harcèlement en raison d'une identité ou expression de genre non-conforme.



Inclure les personnes non binaires dans nos interactions

1. Respecter les pronoms d'usage

D'abord, c'est important d'employer les pronoms d'usage de chacun dans nos interactions pour créer un milieu plus inclusif. Certaines personnes non binaires utilisent des pronoms féminins, d'autres des pronoms masculins alors que d'autres emploient des pronoms neutres comme « iel ». De même, les personnes non binaires peuvent employer des accords féminins, masculins, neutres ou en alternance. Le mieux est de se fier à la façon dont la personne parle d'elle-même et, dans le doute, de lui demander. Cela peut paraître gênant, mais mégenrer une personne (c'est-à-dire d'utiliser le mauvais pronom) est blessant.

Un conseil, adoptez la même attitude que lorsque vous doutez de la prononciation d'un prénom ou nom de famille : vérifiez avant de risquer de vous tromper. Néanmoins, en cas d'erreur, il suffit de se corriger, de s'excuser brièvement et de continuer son propos en faisant plus attention les prochaines fois.



Comment utiliser le pronom « iel » ?

Avec un accord **masculin** : **iel** était **content** que je sois d'accord avec **iel**.

Avec un accord **féminin** : **iel** a été **productive** aujourd'hui.

Avec un accord **inclusif** : **iel** est **ravi-e** qu'on ait pensé à **iel** pour ce projet.

Avec des accords en **alternance** : **iel** est **absente** du bureau aujourd'hui. À son retour, **iel** sera **prêt** à travailler.



Comment demander les pronoms d'usage ?

Demandez à la personne : « Comment est-ce que vous préférez que je vous appelle ? ». Cela lui donnera l'occasion de se présenter et de préciser l'appellation avec laquelle elle est plus à l'aise.

Vous pouvez aussi vous adresser directement à la personne en lui demandant les pronoms qu'elle utilise. Par exemple : « Avant de vous présenter aux membres de l'équipe, est-ce que je peux vous demander les pronoms que vous utilisez ? ».



2. Mentionner et normaliser les pronoms d'usage

Le fait de communiquer ses propres pronoms (elle, il/lui, iel, etc.) et d'inviter les autres à mentionner les leurs envoie un message inclusif aux personnes qui emploient des pronoms non binaires.

Bonjour tout le monde !
Avant de commencer, j'aimerais faire un tour de table afin que tout le monde puisse se présenter. Je commence. Je m'appelle Alexandra, j'utilise le pronom elle, et je suis conseillère en planification à la Ville de Montréal.

En groupe

Lorsque vous rencontrez de nouvelles personnes, vous pouvez prendre l'habitude de mentionner les pronoms que vous utilisez. Vous pouvez aussi demander aux personnes de faire de même : « Quels sont vos pronoms d'usage ? »

Lors d'une activité où les personnes ont des prénoms, invitez-les à ajouter leurs pronoms à leur prénom. Le fait d'encourager tout le monde à indiquer ses pronoms normalise la pratique et diminue les risques qu'une personne soit mégenrée.

Par courriel

Vous pouvez aussi ajouter vos pronoms dans votre signature.

Catherine Bui

Pronom : Elle
Conseillère, Solutions et expériences d'apprentissage
Division talents, apprentissage et gestion du changement
Service des ressources humaines
Ville de Montréal

3. Adopter des pratiques d'écriture inclusive

Il existe plusieurs manières de refléter la diversité des genres dans l'écriture.

Pratiques d'écriture inclusive

Pratiques

Exemples

Écriture épicène

Utilisation de mots et de formulations qui sont neutres de façon à ne pas marquer le genre du sujet.

Personne, parent, partenaire, collègue, enfant, gestionnaire, membre de l'équipe, personnel, etc.

Les **membres de l'équipe** travaillent bien ensemble.

Le **personnel** s'est formé cette année aux enjeux de la diversité sexuelle et de genre.

Féminisation inclusive par extension

Inclusion des formes féminines et masculines dans un même mot, aussi appelée doublets abrégés.

Note : Pour des enjeux d'accessibilité universelle, la Ville de Montréal ne conseille pas les doublets abrégés. Ils sont acceptés lorsque l'espace est restreint (tableaux, formulaires, médias sociaux, etc.).

Chargé-e, citoyen-ne, québécois-es, etc.

L'employé-e s'est présenté-e en avance.

Loïc est champion-ne de course.

Écriture non binaire

Utilisation de néologismes, c'est-à-dire de nouveaux mots et de mots-valises (mots résultant de la fusion d'éléments empruntés à deux mots différents) afin de représenter, avec de la créativité linguistique, la pluralité des genres.

Toutes + Tous = Toustes

Celles + Ceux = Celleux

Directrice + Directeur = Directeurice

Elles + Ils = Illes

Des mesures d'accessibilité sont disponibles pour **celleux** qui en font la demande.

lel est **directeurice** d'école.



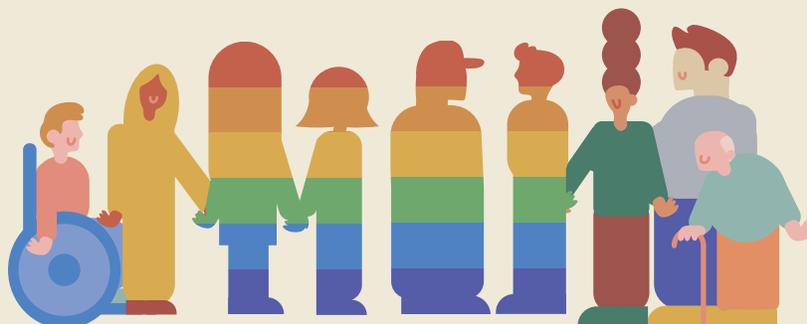
Et à l'oral ?

Vous pouvez aussi adopter des pratiques de langage inclusives à l'oral.

Ex. : « Bonjour tout le monde » au lieu de « Bonjour mesdames et messieurs ».

À haute voix, la distinction masculin/féminin de certains mots disparaît, profitez-en !

Ex. : « Chers invité-e-s » plutôt que « Mesdames et messieurs ».



Pour aller plus loin

[Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval](#)

[Règles de grammaire neutre et inclusive de Divergenres](#)

[Comment rendre son vocabulaire plus inclusif au travail ? Du GAISHT](#)

[Page web : Rédaction épiciène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive de l'Office québécois de la langue française](#)

[Guide d'écriture inclusive de FéminÉtudes](#)

Boîte à outils LGBTQ2+ :

- *Rendre les services municipaux plus inclusifs*
- *Créer un formulaire inclusif*



Produit par

 fondation
émergence

Montréal 