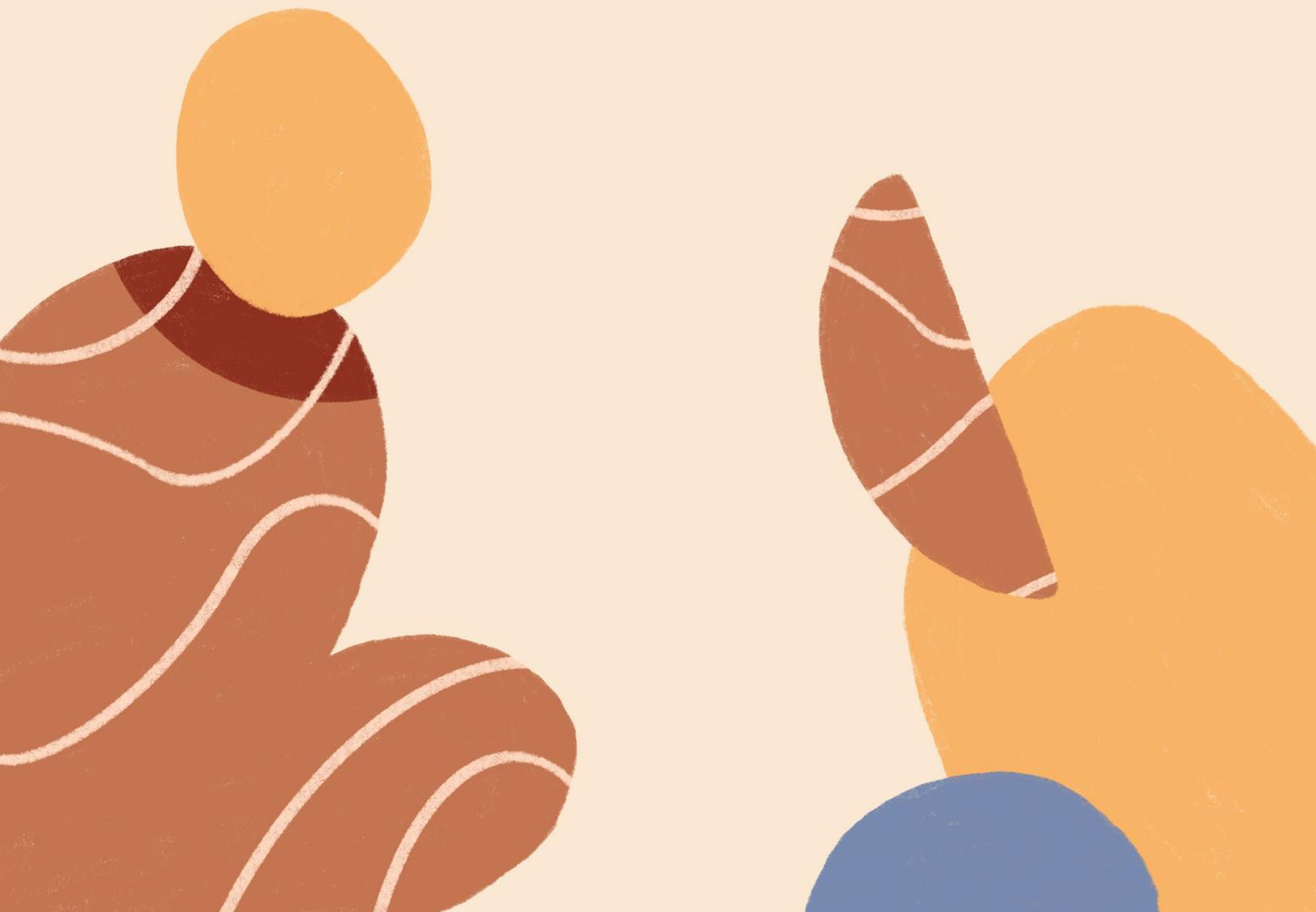


# **Guide pour un langage inclusif en périnatalité**



Ce guide a été rédigé par le **Regroupement Naissances Respectées** dans le cadre du projet *Pour un mouvement féministe en périnatalité renforcé et intersectionnel*, avec l'appui financier du Ministère Femmes et Égalité des Genres Canada (MFEGC).

#### **Recherche et rédaction**

Charli Lessard, chargée de projet

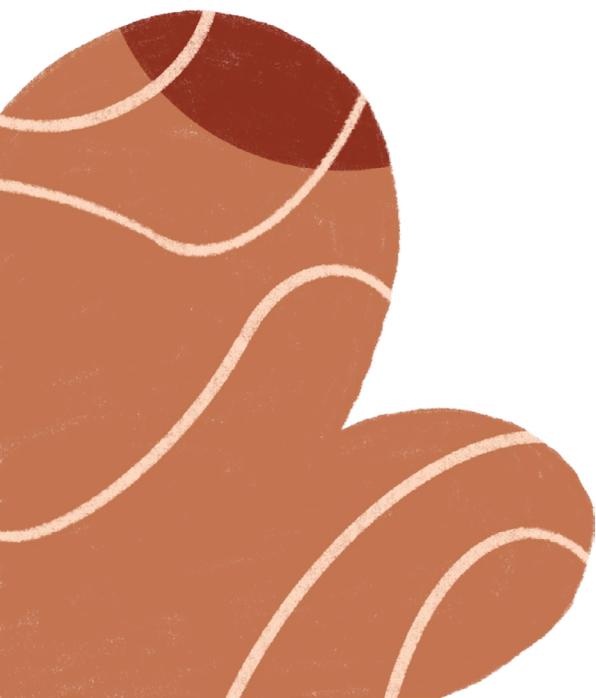
Véronique Larose, chargée de projet

#### **Révision**

Léonie Houle-Parent, Patricia Shankland,  
Johanne Viel

#### **Graphisme**

Aude Voineau



## **Mise en contexte**

Le Regroupement Naissances Respectées (RNR) tient à souligner que ce guide a pris forme sur le territoire traditionnel non cédé des Kanien'kehá:ka (Mohawk), en un lieu nommé Tio'tia:ke, ce qui signifie « là où les courants se rencontrent » (Montréal), et également sur le territoire non cédé Gespe'gewa'gi des Mi'gmaqs des rivières gaspésiennes en un lieu nommé Esgomenag, ce qui signifie « jusqu'ici il y a des petits fruits » (Escuminac).

Le RNR tient également à rappeler que le langage associé au genre et à la périnatalité en français au Québec est intimement lié à l'histoire du colonialisme. Les mots pour parler de la périnatalité et des personnes qui vivent cette période sont donc issus d'une vision coloniale, blanche et occidentale du genre et de la sexualité. En cette matière, il existe d'autres manières d'exprimer le genre dans d'autres pays et d'autres cultures<sup>1</sup>. À titre d'exemple, on dit que deux langues autochtones sur trois en Amérique du Nord contiennent des mots pour désigner les personnes qui ne se considèrent ni homme ni femme<sup>2</sup>.

## **Pourquoi le RNR a-t-il décidé de rédiger ce guide ?**

Depuis sa fondation en 1980, le RNR est une courroie de transmission d'une analyse critique des questions relatives à la périnatalité par son approche globale et féministe de la santé, par sa vision du continuum grossesse-accouchement-allaitement et, plus

récemment, par l'intégration de la pratique des intelligences citoyennes et de ses travaux sur les violences obstétricales et gynécologiques. En 2014, la politique éditoriale affirmait que le RNR est « un organisme féministe s'adressant d'abord à une population féminine et ayant uniquement des membres féminines, c'est pourquoi il utilise d'emblée le féminin<sup>3</sup>. »

Cependant, depuis le début du 21<sup>e</sup> siècle, notamment grâce au travail sur les violences obstétricales, le RNR reconnaît le caractère systémique et cumulatif des oppressions liées au genre dans le domaine de la périnatalité. Ainsi, à cause des violences systémiques et des systèmes d'oppression multiples, une personne « n'aurait donc pas droit à la même dignité lors de son enfantement qu'elle soit racisée ou non, immigrante ou native, de statut socio-économique défavorisé ou bien nantie, trans ou cisgenre, etc.<sup>4</sup> ». Ces réflexions ont mené l'équipe du RNR à examiner ses pratiques jusque dans le langage. Le Regroupement Naissance-Renaissance a ainsi changé son nom pour celui de Regroupement Naissances Respectées afin de refléter, entre autres, la reconnaissance de la diversité des choix et des expériences vécues en périnatalité.

L'adoption du *Guide pour un langage inclusif en périnatalité* s'inscrit donc dans une démarche visant à reconnaître et à mettre en évidence la diversité de genre et la diversité sexuelle de la communauté vivant la période périnatale, et ce, dans l'ensemble des communications du Regroupement Naissances Respectées. C'est une première étape dans notre engagement

à lutter contre toutes les formes de violences vécues durant la période périnatale et à faire en sorte que les projets et la vie associative du RNR soient plus accueillants et compatissants envers toutes les personnes, et ce, indépendamment de leur identité de genre ou de leur expression de genre.

Nous sommes d'avis que le fait de transformer le langage en matière de périnatalité représente un exercice contextuel ; il n'existe pas une formulation universelle applicable à tous les contextes et à toutes les situations. Voilà pourquoi ce document est avant tout un guide descriptif et non prescriptif. Il a pour vocation de présenter les différentes réflexions et pratiques autour de l'écriture inclusive.

Tout comme le langage est appelé à changer constamment, notre réflexion a elle aussi évolué au cours de la dernière année. Nous avons produit ce guide en 2021, mais, au fil de nos conversations avec des consultant.es et des personnes directement concernées par les enjeux que nous abordons, nous avons pris la décision de revoir le document avant sa diffusion pour tenir compte des propositions, des biais et des lacunes identifiées. Cette version retravaillée vise à prendre en compte et à rendre plus visibles les connaissances et les analyses de ces personnes dans nos milieux. Nous avons créé ce document avec l'intention qu'il demeure vivant et soit appelé à se transformer en fonction des pratiques et des usages émergents.

Vous êtes peut-être déjà bien informé.es sur la question de la diversité de genre et sur les

enjeux trans. S'il s'agit d'un nouvel horizon pour vous, nous vous invitons à consulter le guide *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*<sup>5</sup> du Conseil québécois LGBT. Si, au fil de votre lecture du *Guide pour un langage inclusif en périnatalité*, vous vous interrogez sur le sens d'un mot, nous vous invitons à consulter le lexique de la Fédération des enseignantes et des enseignants du Québec (FNNEQ-CSN)<sup>6</sup> ou le lexique de la Fondation Émergence<sup>7</sup>.

## **Pourquoi produire un guide d'écriture inclusive en périnatalité ?**

### *Les effets d'un langage non inclusif*

Bien que la période périnatale soit vécue par une diversité de personnes et de familles, les représentations sociales et le langage utilisés dans ce domaine demeurent généralement centrés sur des expériences et des réalités stéréotypées. En effet, on dépeint presque exclusivement des femmes cisgenres<sup>8</sup> sans handicap visible et des couples hétérosexuels d'apparence caucasienne.

Il n'existe pas de données précises sur le nombre de familles comportant un parent trans ou non binaire à l'échelle provinciale, mais certaines enquêtes menées hors province estiment que de 27% à 44% des personnes trans ont un enfant<sup>9</sup>. Selon la Coalition des familles LGBT+, ces familles sont nombreuses au Québec et continuent à être confrontées

à des préjugés qui ont des répercussions préoccupantes<sup>10</sup>.

On désigne par le terme de **cisnormativité** le système de pensée qui se fonde sur le présupposé que l'identité de genre d'une personne correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance. « La cisnormativité peut se traduire par le déni de l'existence des personnes trans ou par un biais favorable envers les personnes cisgenres. C'est un phénomène social qui contribue à l'invisibilisation des personnes trans et de leur réalité, que ce soit fait de manière consciente ou non<sup>11</sup>. » Les milieux obstétricaux, périnataux et le mouvement d'humanisation de la période périnatale ne sont pas toujours accueillants envers les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, comme les personnes trans, non binaires ou fluides dans le genre. Lorsque la cisnormativité imprègne ces milieux (par exemple, lorsqu'on tient pour acquis que seules les femmes cisgenres donnent naissance), elle perpétue des croyances et des pratiques qui centrent les services, les actions et les soins sur les femmes cisgenres. Bien que la majorité des grossesses soient menées par des femmes cisgenres, le terme « femme enceinte » confère à la grossesse un caractère genré qui rend invisibles les personnes trans et non binaires ayant un utérus qui vivent la période périnatale<sup>12</sup>. Cette invisibilisation n'est pas sans conséquences.

Dans le domaine de la santé, la cisnormativité renforce les inégalités et mène à des comportements transphobes. Une étude

portant sur l'expérience de la grossesse et de l'allaitement de 22 personnes trans et non binaires a démontré que l'utilisation par les prestataires de soins d'une terminologie incorrecte (par exemple, « elle », « maman », « seins ») intensifie la détresse psychologique liée au genre et augmente le risque de dépression post-partum<sup>13</sup>. La stigmatisation vécue dans les soins de santé et les services sociaux par les personnes trans et non binaires peut avoir d'autres effets préjudiciables, par exemple le refus de soins, les soins bâclés, un plus haut taux de suicide et autres. Ne se sentant pas en sécurité ou en confiance, plusieurs peuvent par exemple éviter d'avoir recours aux services, même en cas de besoin<sup>14</sup>.

Un changement en profondeur des normes, des représentations et des pratiques dans toutes les sphères de la société est nécessaire pour contrer les effets néfastes de la cisnormativité. Le langage peut constituer un premier pas pour lutter contre la stigmatisation et la discrimination fondées sur les normes de genre dans le domaine de la périnatalité. En prenant conscience de l'importance du langage que nous utilisons lorsque nous parlons de grossesse, d'accouchement, d'allaitement ou de parentalité, ou encore lorsque nous accompagnons des familles, il devient possible de transformer nos pratiques pour qu'elles soient plus inclusives et respectueuses de toutes les personnes, sans égard à leur identité ou à leur expression de genre. Voici la position de l'Association canadienne des sages-femmes et de la Confédération internationale des sages-femmes :

Nous croyons qu'il est essentiel [...] d'honorer et de respecter les droits de toute personne à l'autodétermination et leur droit de recevoir des soins de santé qui est libre de toute forme de discrimination, de transphobie et de préjugés. Il n'y aura pas de bénéfices pour les femmes ou leurs soins de santé [à] refuser de reconnaître ou d'inclure les droits d'autrui<sup>15</sup>.

Ce guide a été créé parce que nous croyons que les mots font la différence. Le langage non inclusif peut :

- Créer des situations d'exclusion;
- Contribuer aux stéréotypes et les perpétuer<sup>16</sup>;
- Blessier la personne à qui s'adresse le message, tout comme celles qui en sont témoins<sup>17</sup>;
- Conduire à la tolérance de sentiments hostiles et à la discrimination à l'encontre des personnes issues de groupes marginalisés<sup>18</sup>.

### *Les microagressions*

Le concept de **microagression** permet d'illustrer qu'il peut nous arriver de blesser involontairement des personnes à cause des mots qu'on utilise pour parler de genre, de sexualité, de corps, d'ethnicité, etc. Les **microagressions** prennent la forme de paroles ou de gestes, intentionnels ou non, qui renforcent des stéréotypes, des idées préconçues ou condescendantes à l'égard de personnes en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé<sup>19</sup>. Qu'elles soient

volontaires ou non, les microagressions peuvent transmettre des messages hostiles, désobligeants ou négatifs. Elles ont un effet cumulatif dont les conséquences peuvent être graves pour les personnes qui les subissent, telles que la dépression, les traumatismes et les pensées suicidaires<sup>20</sup>.

Pour reconnaître les microagressions, il faut d'abord prendre conscience de leur existence et tenir compte du contexte dans lequel elles s'inscrivent. **Pour ce faire, vous trouverez en annexe un tableau qui illustre différentes manifestations de microagressions.**

**Si vous croyez être l'auteur·e d'une microagression, nous vous invitons à demeurer ouvert·e aux apprentissages :**

- En prenant en compte le point de vue de la personne qui a été ciblée;
- En assumant la responsabilité de vos actions, même si l'acte a été posé avec de bonnes intentions;
- En ajustant votre langage et vos pratiques pour éviter que la situation se reproduise;
- En vous informant sur les enjeux associés à la transphobie ou à d'autres formes d'oppression systémique afin de mieux les comprendre et d'incarner une vision inclusive dans vos actions au quotidien.

## **Pourquoi l'écriture inclusive s'inscrit-elle dans la lutte féministe ?**

Dans un contexte politique mondial où les droits durement acquis par les femmes au cours du dernier siècle essuient un ressac antiféministe, il n'est pas étonnant que le fait de revisiter le langage utilisé dans le domaine de la périnatalité puisse soulever des craintes. Par exemple, pour certaines personnes, l'abandon du mot « femme » équivaldrait à invisibiliser les femmes alors que l'égalité et l'équité sont encore loin d'être atteintes, tant au plan économique, social, politique que médiatique. Nous sommes d'accord pour affirmer que le travail reproductif est encore majoritairement accompli par les femmes cisgenres, particulièrement par les femmes noires, autochtones et racisées<sup>21</sup>. En ce sens, comme beaucoup de groupes féministes, nous ressentons le besoin de reconnaître la pertinence historique et politique du mot « femme » dans les luttes que nous menons, mais nous ne pouvons plus ignorer ses limites dans la défense des droits de l'ensemble des personnes qui vivent la période périnatale.

Pour le RNR, il ne s'agit pas d'invisibiliser ou d'ignorer la réalité reproductive des femmes, mais d'élargir sa conception pour inclure la perspective des personnes trans et non binaires<sup>22</sup>. Il s'agit de reconnaître que leur inclusion au sein du mouvement pour l'humanisation de la période périnatale contribue à remettre en question des systèmes d'oppression qui affectent particulièrement les femmes cisgenres, comme la médicalisation des naissances, le colonialisme, le sexisme et le patriarcat<sup>23</sup>.

En effet, « [le] contrôle de la sexualité et de l'expression du genre va généralement de pair avec le contrôle des choix reproductifs. La capacité de vivre pleinement notre vie et de ne pas subir de discrimination dépend du progrès mutuel de chacun<sup>24</sup> ». De plus, adopter un langage inclusif permet de remédier, en partie, à l'exclusion historique des personnes trans et non binaires du mouvement pour l'humanisation de la période périnatale. C'est également un premier pas vers la reconnaissance de leur contribution à ce mouvement.

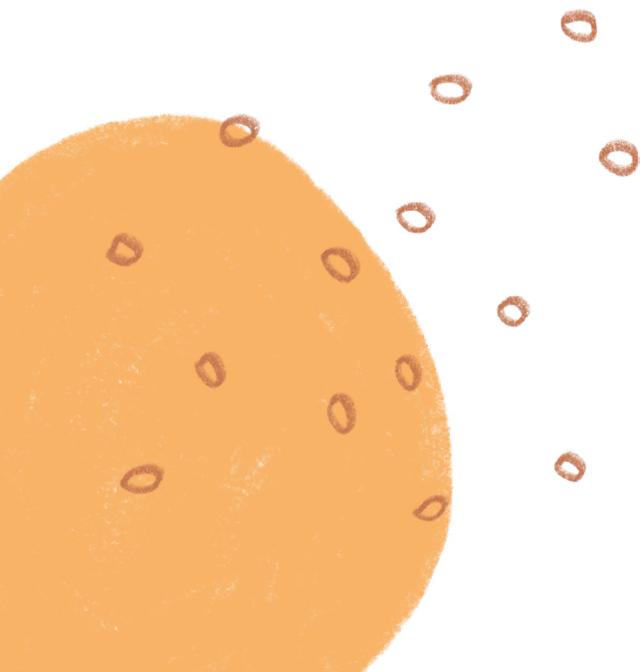
En d'autres termes, réfléchir à la question du genre en périnatalité s'inscrit dans une démarche féministe intersectionnelle. En effet, le mouvement pour l'humanisation de la période périnatale reconnaît que les violences obstétricales touchent chaque personne et communauté différemment, car nous vivons toutes au croisement de diverses identités et appartenances culturelles. Par exemple, les femmes racisées, et plus particulièrement les femmes noires, qu'elles soient migrantes ou non, sont affectées de manière disproportionnée par les violences obstétricales. Certes, il manque des statistiques quantitatives et une analyse qui tient compte des impacts différenciés des systèmes d'oppression, mais les témoignages de l'amplification des violences et discriminations abondent. Nous devons tenir compte de ces réalités dans nos actions si nous voulons être en mesure d'y répondre sans reproduire les oppressions que nous tentons de combattre.

Dans la même optique que le féminisme, le langage inclusif permet de remettre en question le caractère immuable des rôles de genre en périnatalité. Selon Anabel Gravel Chabot, sage-femme queer et non binaire, il y a un lien clair entre les oppressions subies par les femmes et les normes de genre qui leur sont assignées, telles que l'obligation à la sollicitude et le travail invisible. Pour iel, questionner le genre en périnatalité est une étape essentielle dans l'atteinte de l'équité. Si la parentalité n'était pas si genrée, peut-être que les hommes cisgenres seraient plus nombreux à contribuer à parts égales à la charge parentale ? De plus, la remise en question du genre permet de reconnaître la pression sociale d'avoir des enfants que ressentent certaines femmes et de normaliser le fait de ne pas en avoir. Anabel se demande ce qui serait possible si on ne se sentait pas toujours en situation d'échec par rapport aux normes de genre, si on se permettait de faire éclater les rôles qui y sont associés et de créer d'autres modèles.

Comme nous l'avons vu, l'identité et l'expression de genre peuvent être source d'oppression et d'inégalités en matière de périnatalité. Voilà pourquoi il importe de réfléchir aux termes que nous utilisons quand nous en parlons. C'est en s'inspirant du mouvement pour la reconnaissance des droits des personnes LGBTQQPAA2S<sup>25</sup> et du mouvement féministe intersectionnel engagés dans la lutte contre les violences obstétricales que le RNR souhaite privilégier le terme « personne » pour désigner l'ensemble des gens vivant la période périnatale.

En considérant tous les enjeux présentés dans cette mise en contexte, il appert que les termes « personne enceinte » et « personne qui accouche » sont clairs, inclusifs et ne discréditent pas les femmes; ils permettent plutôt de parler de toutes les personnes qui vivent la période périnatale, sans distinction ou hiérarchie, tout en mettant l'accent sur le travail de reproduction.

Rappelons que l'objectif de ce guide n'est pas d'imposer des pratiques, mais d'offrir des informations permettant de se retrouver dans un domaine en constante transformation. Dans le respect de l'autonomie de nos membres, nous avons rédigé ce guide avec l'intention de soutenir vos réflexions et de susciter un dialogue sur le langage inclusif au sein de vos milieux. Nous vous invitons à continuer ce travail, à consulter d'autres ressources et à adapter ce guide à votre contexte professionnel et à l'évolution des pratiques.

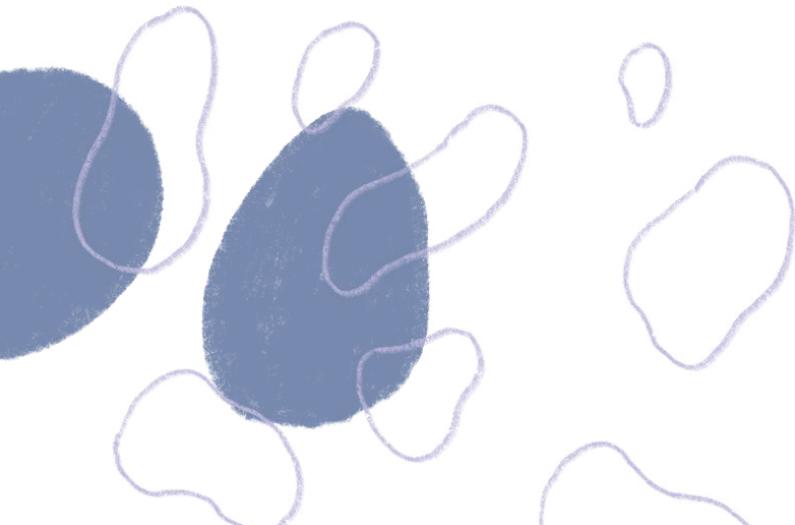


## Voici des thèmes qui se prêtent aux microagressions<sup>26</sup>

Thèmes	Exemples de microagressions	Messages
<b>Étranger dans son propre pays</b>  Un·e membre de votre organisme dont la couleur de peau diffère de la vôtre ou dont le nom semble étranger à la culture dominante peut être perçu·e comme étant né·e à l'étranger.	<ul style="list-style-type: none"><li>« D'où viens-tu ? Où es-tu né ? »</li><li>« Tu parles très bien français. »</li><li>Demander à une personne d'apparence asiatique ou latino-américaine de nous enseigner des mots dans sa langue natale.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tu n'es pas un·e vrai·e Canadien·ne.</li><li>Tu seras toujours étranger·ère dans ton propre pays.</li><li>Ton appartenance ethnique ou raciale te rend exotique.</li></ul>
<b>Refus de voir les enjeux raciaux</b>  Les propos de certaines personnes blanches indiquent qu'elles ne ressentent pas le besoin de reconnaître l'existence de problématiques raciales ou ne veulent pas le faire.	<ul style="list-style-type: none"><li>« Quand je te regarde, ce n'est pas la couleur de ta peau que je vois. Pour moi, les races n'existent pas. »</li><li>« Il n'y a qu'une seule race : la race humaine. »</li><li>« Nous vivons dans une société multiethnique. »</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Il faut s'assimiler à la culture dominante.</li><li>Négation de l'importance de l'expérience et de l'histoire de la personne en lien avec son appartenance raciale ou ethnique.</li><li>Négation du bagage racial ou culturel de la personne.</li></ul>



<p><b>Déni du racisme, du sexisme, de la transphobie ou de l'homophobie</b></p> <p>Énoncé niant l'existence de préjugés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Je ne suis pas raciste. J'ai plusieurs ami.es noir.es. »</li> <li>• « En tant que femme, je comprends ce que c'est que d'appartenir à une minorité raciale. »</li> <li>• À une personne racisée : « Es-tu certaine d'avoir subi des violences de la part de ta sage-femme ? J'ai du mal à le croire. »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puisque j'ai des ami-es noir-es, il est impossible pour moi d'être raciste.</li> <li>• L'oppression que tu subis pour des raisons raciales est identique à celle que je vis en raison de mon genre; je ne peux donc pas être raciste.</li> <li>• En remettant en question la crédibilité ou la validité du témoignage d'une personne, on nie son expérience.</li> </ul>
<p><b>Langage sexiste ou discriminatoire</b></p> <p>Certains termes excluent ou dévalorisent les femmes et les personnes LGBTQ+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usage universel du masculin.</li> <li>• Être forcé de cocher « Homme » ou « Femme » dans un formulaire.</li> <li>• Dire les « femmes enceintes ».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'expérience masculine est universelle.</li> <li>• La réalité LGBTQ+ n'est pas reconnue.</li> <li>• Négation de la réalité des personnes enceintes qui ne sont pas des femmes cisgenres.</li> </ul>



## **Prévenir les situations problématiques et les propos maladroits ou violents**

Les situations stigmatisantes vécues par les personnes trans et non-binaires affectent négativement leur bien-être et leur santé. Afin de réduire ces situations, il est de notre devoir de mettre en place des environnements sains, sécuritaires et tolérants;

- En respectant et en favorisant l'autodétermination des personnes
- En gardant nos connaissances à jour et en prenant le temps d'apprendre et en accueillant les commentaires constructifs
- En évitant les biais cisnormatifs et en consultant les personnes concernées
- En partageant nos connaissances avec notre entourage
- En réfléchissant en équipe sur nos pratiques, sur nos biais, afin de créer un environnement inclusif.

Notre responsabilité première est de s'éduquer, car ça décharge les personnes qui subissent une oppression de la tâche d'être systématiquement en train d'éduquer autrui. Il y a des choses qui doivent être dénoncées et lorsque c'est le cas, il faut le faire avec humilité et courage.

## **Le courage de dénoncer<sup>27</sup>**

Être témoin de propos non inclusifs peut engendrer diverses émotions, dont l'étonnement, la peur ou la colère. Nous dénonçons rarement ce type de langage<sup>28</sup>, surtout lorsqu'il provient de personnes qui sont en position d'autorité par rapport à nous. Pourtant, le fait de dénoncer les écarts peut augmenter notre confiance face à ce genre de situation et favoriser l'inclusion pour toutes. Nous avons le pouvoir de sensibiliser non seulement la personne qui a tenu un propos non inclusif, mais aussi les personnes qui sont témoins de notre intervention<sup>29</sup>.

Comme le titre de cette section le suggère, intervenir lorsque nous sommes témoins d'une microagression requiert du courage. C'est pourtant la réaction appropriée après avoir appris à les repérer et à les reconnaître.

## **Charité bien ordonnée commence par soi-même**

- Prêter attention au langage de tous les jours et être conscient-e de la manière dont les préjugés peuvent (même involontairement) affecter ce qui est dit et ce qui ne l'est pas.
- Les erreurs sont normales lorsqu'on apprend. Lorsque cela arrive, on s'excuse, on tire les leçons nécessaires et on essaie de ne pas recommencer.

- Partager ses expériences : être dans l'ouverture avec les autres à propos de vos expériences et de ce que vous avez appris des incidences d'un langage biaisé.
- Créer de nouvelles habitudes : l'utilisation d'un langage inclusif exige de briser les vieilles habitudes. Les recherches montrent que, en l'absence de choix linguistiques conscients et délibérés (en particulier lorsque le temps presse), ce sont les mots et les expressions familières qui l'emportent.
- Bien qu'on ne puisse pas contrôler le comportement des autres, on peut exprimer clairement notre point de vue et fixer des limites (par exemple : « Peut-être que tu n'y avais pas pensé avant, mais raconter des blagues de ce genre peut offenser les gens » ; « S'il te plaît, ne raconte plus ce genre de blagues en ma présence »).
- Garder les choses simples (par exemple : « Tu penses vraiment ça? » ; « Je ne trouve pas ça drôle » ; « Je ne suis pas d'accord avec ta façon de dire les choses »).

### **Dire les choses directement**

- Lorsqu'on entend quelqu'un utiliser un langage offensif ou qui exclut certaines personnes, il est préférable de dire quelque chose.
- Se concentrer sur le comportement et éviter les étiquettes, les insultes et les termes chargés tels que « raciste », « transphobe » ou « sexiste ».
- Tenter d'interpeller la personne (par exemple : « Je suis sûr·e que vous n'avez pas voulu suggérer que les personnes trans ne peuvent pas être enceintes » ; « Cela ne vous ressemble pas de dire une telle chose »).
- Si le fait de s'exprimer en public est hors de question, prendre le temps de le faire en privé (par exemple : « Pouvons-nous avoir une petite discussion sur le commentaire que vous avez fait tout à l'heure ? Ce n'était peut-être pas très important pour vous, mais... »).

### **Dire les choses indirectement**

- Lorsqu'on ne se sent pas à l'aise de dire les choses directement, on peut essayer une approche indirecte (par exemple : « Wow ! » ; « Aïe ! » ; « Hé, restons professionnel.les, O. K. ? »). Bien qu'elle ne soit pas aussi efficace qu'une affirmation directe, ce genre d'intervention manifeste un désaccord ou un inconfort par rapport au langage utilisé.

## La rédaction épïcène, inclusive et non binaire, comment y voir plus clair ?

La **rédaction épïcène** permet des phrases qui représentent équitablement à la fois les femmes et les hommes. Le français nous offre déjà de nombreux outils pour écrire des textes épïcènes, tels que la formulation neutre (par exemple la *clientèle* plutôt que *les étudiantes et les étudiants*) et la féminisation syntaxique (par exemple *les militantes et les militants*). Ces procédés sont explicités plus bas dans le guide.

Selon l'Office québécois de la langue française (OQLF), la **rédaction inclusive** « consiste à éviter les genres grammaticaux masculins et féminins en ce qui concerne les personnes, sans toutefois faire appel à des néologismes, au contraire de la rédaction non binaire<sup>30</sup>. » À ce titre, la formulation neutre permet une écriture plus inclusive que la féminisation syntaxique puisqu'elle utilise des mots qui ne portent pas la marque du féminin et du masculin. Ces mots peuvent aussi bien désigner des personnes non binaires que des personnes s'identifiant au féminin ou au masculin. L'écriture inclusive est donc à la fois épïcène et non binaire<sup>31</sup>.

La **rédaction non binaire**, quant à elle, est un style rédactionnel qui utilise à la fois la formulation neutre et l'emploi de néologismes (par exemple, le pronom *iel*) ou de formules tronquées (par exemple, les *personnes enceint-es*) pour désigner les personnes non binaires. Le RNR reconnaît que l'utilisation de néologismes et de troncatures permet de dépasser les deux genres

grammaticaux féminin et masculin et que ces pratiques linguistiques « appartiennent aux communautés trans, non binaires et queers [...] et leur permettent d'affirmer leur genre au quotidien<sup>32</sup>. » Bien que la rédaction non binaire varie d'une communauté à l'autre, qu'elle évolue rapidement et que l'Office québécois de la langue française « ne conseille pas le recours aux néologismes<sup>33</sup> », les membres du RNR sont sensibles à l'importance d'honorer ces procédés d'écriture émergents et reconnaissent le leadership des communautés LGBTQQPAA2S en la matière. C'est pourquoi le RNR reste à l'écoute de ses membres, de la communauté et entend réviser son guide dans quelques années, à la lumière de l'usage commun de ces procédés d'écriture.

Dans ce guide, nous utiliserons donc le terme d'écriture inclusive, car elle permet à la fois une écriture épïcène et non binaire. Bien que ce guide met l'accent sur l'inclusion en matière de diversité des genres, nous avons réfléchi à l'inclusion de manière générale. Comme la langue n'est pas neutre, elle renforce les inégalités déjà présentes dans la société en participant à la construction et au maintien des discriminations stéréotypées, racistes, sexistes, capacitistes, grossophobes, colonialistes, etc<sup>34</sup>. À titre d'exemple, dans le jargon médical, les termes *col incompetent*, *échec de progression*, *faux travail et accouchement* participent au processus sexiste de déshumanisation de la période périnatale en dévalorisant et invalidant à la fois l'individu et sa propre expérience au profit d'une vision médicalisée patriarcale.

Il n'existe malheureusement pas de guide en français d'écriture antioppressive, antiraciste ou décoloniale. Nous avons donc colligé quelques ressources dans la section intitulée *Rédaction antioppressive* afin de vous guider dans l'écriture de textes exempts de représentations stéréotypées et dévalorisantes. Vous trouverez également quelques réflexions sur la notion d'accessibilité numérique dans la section *Principes généraux*.

### **Dans quels documents utiliser le guide de rédaction inclusive ?**

Ce guide sera utilisé par le RNR dans toutes ses communications et ses documents internes et externes tels que ses offres d'emploi, son site web, sa page Facebook, etc. Tout matériel écrit par le RNR à partir du 26 novembre 2021, date de l'Assemblée générale annuelle, sera donc rédigé à l'aide de ce guide. Tous les documents produits avant cette date, mais dont le contenu sera mis à jour ultérieurement seront également révisés à l'aide de ce guide. À titre d'exemple, les *Règlements généraux*, la *Déclaration de principe* et la *Mission* seront revus à la lumière de ce guide.

**Les documents historiques ne seront pas révisés à la lumière du présent guide afin de préserver l'authenticité des écrits et de garder une trace de l'évolution de la pensée au sein du mouvement d'humanisation des naissances.**

Toutes les personnes qui travaillent au RNR, quel que soit leur statut, ont la responsabilité de produire des textes s'inspirant du présent guide. Une attention particulière doit être apportée aux textes à caractère administratif (rapport annuels, infolettres, politiques, règlements, etc.) émanant du conseil d'administration et de la coordination.

# La rédaction inclusive

Dans la section suivante, vous trouverez les différents procédés permettant une écriture plus inclusive.

## Abandonner le masculin générique

Le masculin universel (le masculin l'emporte sur le féminin) est une règle qui date de plus de quatre cent ans. Censée alléger le texte et faciliter la lecture, cette règle permet en fait d'asseoir la domination masculine en invisibilisant des femmes et des personnes non binaires dans le texte et en renforçant les inégalités sociales genrées<sup>35</sup>.

Pour de plus amples informations sur cette question, vous pouvez consulter les pages 5, 6 et 7 du guide de la Corporation de développement économique communautaire (CDEC) de Québec intitulé COMMUNICATION INCLUSIVE : Mode d'emploi.

**Un premier pas vers des communications plus inclusives consiste à abandonner cette règle grammaticale archaïque.**

Pour la remplacer, plusieurs outils de rédaction inclusive existent déjà en français. Les sections suivantes permettront d'en explorer l'éventail.

## Rédaction neutre

**Noms collectifs :** les noms collectifs désignent un ensemble de personnes, quel que soit leur genre. Les noms collectifs ont l'avantage d'être plus concis que d'autres procédés épiphémiques.

Exemple : *Autorités, auditoire, clientèle, collectivité, communauté, effectif, électorat, équipe, foule, gens, groupe, lectorat, main-d'œuvre, personnel, population, public, stagiaires, présidence, personnes enceintes, etc.*

### — Et la périnatalité là-dedans ?

Afin de prendre en compte la diversité de genre de l'ensemble des personnes qui vivent la période périnatale et de reconnaître la contribution des personnes trans et non binaires au mouvement pour l'humanisation de la période périnatale, le RNR suggère la terminologie suivante :



Ancienne terminologie	Nouvelles terminologie
Les femmes enceintes	Les personnes enceintes
Les femmes qui allaitent	Les personnes qui allaitent
Les femmes qui accouchent	Les personnes qui accouchent
Les soins de <b>maternité</b> doivent être accessibles	Les soins <b>périnataux</b> doivent être accessibles
Mettre le bébé au sein	Mettre le bébé au sein ou à la poitrine
Mère ou père	Parent

**Noms épiciènes :** Un mot est dit épiciène s'il s'écrit de la même façon au féminin et au masculin. Il peut désigner des personnes de tout genre.

Exemples : *cadre, membre, personne, responsable, scientifique, spécialiste, universitaire, etc.*

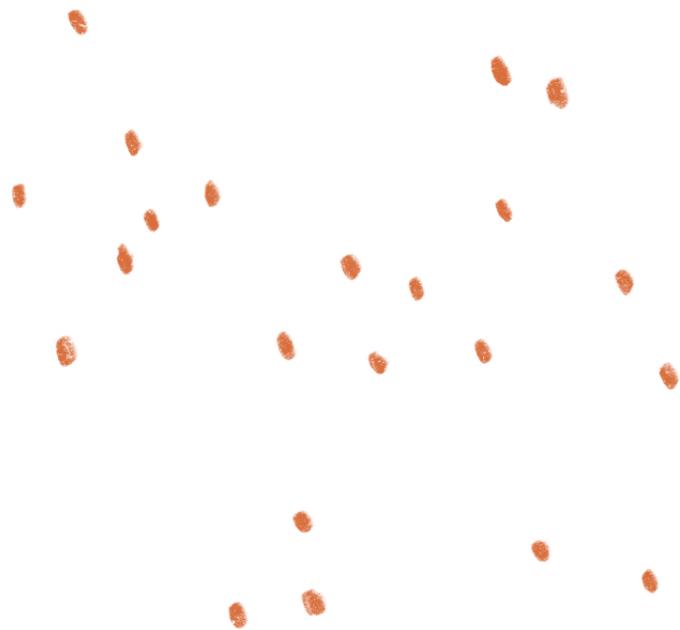
D'autres exemples : [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?Th=2&t1=&id=5465](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?Th=2&t1=&id=5465)

**Adjectifs neutres :** Un adjectif neutre s'écrit de la même manière peu importe le genre de la personne auquel il fait référence. Les adjectifs dynamique, altruiste, apte ou sympathique en sont des exemples

D'autres exemples : [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=5465#Adjectif](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5465#Adjectif)

**Pronoms neutres ou indéfinis :** Les pronoms neutres et indéfinis ne présentent pas de marque de genre et permettent une formulation plus neutre.

Exemple : *vous, on, personne, quiconque, plusieurs, n'importe qui, nul, tout le monde, chaque, plusieurs, etc.*



### – Comment rédiger une phrase neutre

En modifiant la phrase, il est possible de produire des phrases neutres. Voici quelques exemples de ces procédés :

Formulation neutre	Formulation épiciène
La personne qui occupera le poste de co-coordination assurera le suivi et soutiendra la réalisation de toutes les activités prévues au projet ainsi que la liaison avec les contractuelles et consultantes.	Le ou la co-coordonnateur·trice assurera le suivi et soutiendra la réalisation de toutes les activités prévues au projet ainsi que la liaison avec les contractuelles et consultantes.

**Infinitif ou participe présent :** Les verbes à l'infinitif ou au participe présent n'entraînent pas l'utilisation du féminin ou du masculin.

### – Omission

Lorsque la phrase le permet, vous pouvez omettre les noms ou les marques de genre désignant des personnes.

Formulation neutre	Formulation épiciène
La plupart ont vécu des violences obstétricales lors de leur accouchement.	La plupart <b>des personnes enceintes</b> ont vécu des violences obstétricales lors de leur accouchement.
L'atelier sera animé par Paul B. Preciado, philosophe féministe.	L'atelier sera animé par <b>Monsieur</b> Paul B. Preciado, <b>un</b> philosophe féministe.

### – Abandonner les formes de civilité

Lorsqu'on abandonne les titres de civilité, une écriture inclusive devient possible.

Formulation à privilégier	Formulation à éviter
Bonjour	<b>Madame, Monsieur</b>
Charli Fortin	<b>Monsieur</b> Charli Fortin
Je vous pris d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.	Je vous pris d'agréer, <b>Madame</b> , l'expression de mes salutations distinguées.

## — Néologismes

La création de nouveaux mots est propre à certaines communautés, elle est donc en mouvement constant. Certains de ces mots sont plus rares alors que d'autres sont abondamment répandus.

Un néologisme est la création d'un nouveau mot résultant souvent de la contraction d'un mot masculin et d'un mot féminin. Voici des exemples de néologismes : *iel* (il et elle), *celleux* (celles et ceux) et *toustes* (tous et toutes), *froeur* (frères et sœurs), *heureuxe* (pour heureux et heureuse) et *niveux* (nièce et neveux).

Il existe également des mots inventés du tout au tout comme *ul* (pour il et elle), *mo* (pour mon et ma), *latinx* (pour latino et latina), *an* (pour un et une), *Mx*, *Mix*, *Mixe* ou *Mondame* (pour monsieur et madame). Ces mots permettent de faire référence à des personnes dont on ne connaît pas le genre et aussi à des personnes non binaires.

Pour un [lexique de genre neutre plus complet](#), vous pouvez consulter l'Annexe 1 du texte de Florence Ashley intitulé *Les personnes non-binaires en français : une perspective concernée et militante*.

« Les personnes non-binaires ne sont pas obligées d'utiliser le neutre grammatical pour elles-mêmes, et plusieurs de celles-ci préfèrent le masculin ou le féminin pour diverses raisons. Leur choix mérite le respect. L'élaboration du français neutre n'est pas la création d'une obligation, mais bien la création d'une option<sup>36</sup>. »

Par souci de compréhension, le RNR encourage l'utilisation d'une note explicative en début de texte telle que : Avertissement : cet article est rédigé en français inclusif. Il emprunte donc des procédés grammaticaux épïcènes et non binaires.

**Doublets abrégés** : Un doublet, c'est lorsqu'on utilise le masculin et le féminin conjointement. Voici un exemple de doublet: le coordonnateur et la coordonnatrice. Le doublet abrégé, quant à lui, ressemble aux exemples ci-dessous.

Formes tronquées	Doublets abrégés
Les parenthèses	Si vous êtes enceint(e)
Les crochets	Suivi avec un[e] maïeuticien[ne]
Le point	Les étudiant.e.s en obstétrique
La barre oblique	Le/la militant/e en périnatalité
Le trait d'union	Les administrateurs- trice-s
Le point médian	Les auteur·trice·s

L'Office de la langue française affirme que l'utilisation des doublets abrégés pose un problème de lisibilité<sup>37</sup>. Cependant, le RNR reconnaît que l'utilisation de troncature est essentielle pour certaines personnes, notamment celles issues des communautés

trans, intersexes, non binaires et queers, car elles leur permettent d'affirmer leur genre au quotidien et de se reconnaître dans les textes<sup>38</sup>. Cependant, certaines personnes non binaires trouvent l'usage du doublet abrégé offensant puisqu'il perpétue une forme binaire du genre<sup>39</sup>. Tel que mentionné dans la section précédente, il existe quelques options linguistiques non binaires plus avant-gardistes comme celles compilées par la Fondation Émergence.

Considérant que ces procédés sont relativement nouveaux, multiples et en constante évolution, et par souci de clarté, le RNR favorise l'emploi du point médian (auteur·trice·s) plutôt que des autres troncatures. « Le point médian est à favoriser, parce qu'il n'a pas de signification particulière en linguistique, contrairement au tiret (étudiant-e-s), au point (étudiant.e.s) ou à la majuscule (étudiantEs). Par ailleurs, les parenthèses ainsi que les barres obliques ne sont pas favorisées, car elles semblent imposer une hiérarchie genrée dans laquelle le masculin est valorisé par rapport aux autres genres. Aussi, leur présence dans le texte peut rendre la lecture moins fluide et plus difficile<sup>40</sup>. »

Voici deux ressources en ligne pour vous aider à écrire à l'aide du point médian :

**IncluZor·e** vous permet de réécrire vos textes de manière inclusive en mettant à votre disposition plusieurs procédés d'inclusion — des doublets féminin et masculin (lectrices et lecteurs) aux néologismes (lecteurices), dont des neutres (lectaires).

Voici le lien : <https://mots.incluzor.fr/>.

**Eninclusif.fr** vous permet d'apprendre à maîtriser les bases du langage inclusif et épïcène grâce à un dictionnaire de mots genrés pour en donner l'équivalent sous forme inclusive.

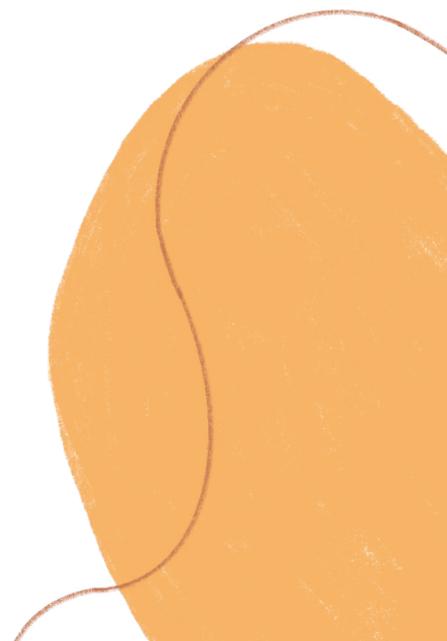
Voici le lien : <https://www.eninclusif.fr/>.

Pour faire un point médian dans Mac :

- alt (ou option) + maj + F (clavier français ou belge);
- alt (ou option) + maj + H (clavier espagnol, canadien multilingue ou suisse);
- alt (ou option) + maj + 9 (clavier américain, britannique, canadien anglais ou allemand).

Pour faire un point médian dans Windows:

- Alt + 250, le point médian (·) apparaît en relâchant Alt;
- Alt + 0183, le point milieu (-) apparaît en relâchant Alt.



## Réflexion sur l'accessibilité numérique

L'utilisation du point médian peut nuire à l'utilisation de logiciels de synthèse vocale ou rendre la lecture ardue pour certaines personnes dyslexiques, dysorthographiques ou qui ont des difficultés de lecture de manière générale<sup>41</sup>. Par exemple, avec l'utilisation d'un lecteur d'écran, le mot auteur·trice·s sera lu « auteur trice s » ou « auteur point médian trice point médian s ».

Une extension web gratuite, **Écriture·Inclusive·Facile – e·i·f**, permet de rendre les textes en écriture inclusive lisibles par les logiciels de synthèse vocale, parce qu'elle utilise le point d'hyphénation plutôt que le point médian. Une fois installée, il suffit d'écrire à l'aide des points traditionnels (*auteur·trice·s*) et le logiciel les remplace par des points d'hyphénation (*auteur·trice·s*).

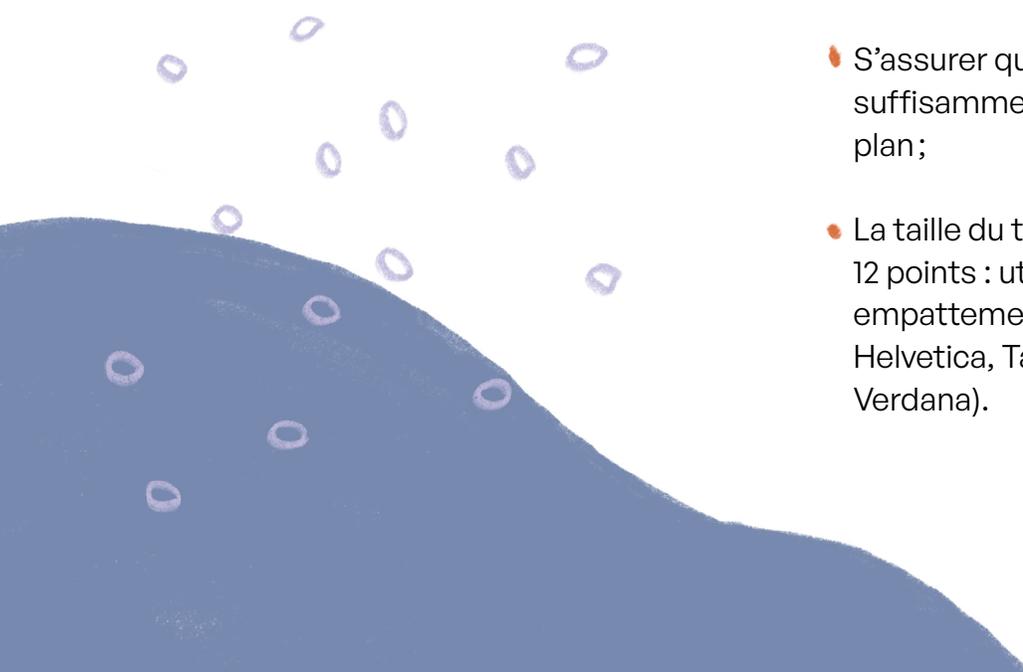
[Télécharger l'application pour Chrome](#) ou [télécharger l'application pour Firefox](#).

## Conseils de base pour rendre vos textes plus accessibles

Le Gouvernement du Canada propose une [Boîte à outils d'accessibilité numérique](#) dans laquelle vous trouverez plusieurs ressources pour vous permettre de penser et réaliser des documents plus accessibles pour certaines personnes vivant avec des handicaps affectant la lecture et la compréhension écrite.

Voici quelques conseils de base :

- Inclure un texte de remplacement qui apparaît lorsque la souris passe sur un élément visuel tel qu'une image, un graphique, une vidéo, etc. Le texte de remplacement est un texte qui décrit la signification et le contexte d'un élément visuel ;
- Les liens hypertextes doivent contenir des informations claires sur la destination. Par exemple, [Regard critique sur les pratiques en périnatalité](#) est beaucoup plus clair que [Cliquez ici](#) ;
- S'assurer que la couleur du texte contraste suffisamment avec la couleur de l'arrière-plan ;
- La taille du texte devrait être d'au moins 12 points : utiliser une police simple sans empattement (exemple : Arial, Georgia, Helvetica, Tahoma, Trebuchet MS ou Verdana).



Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉAF) offre également un [cours généraliste d'introduction à l'accessibilité numérique](#). Ce cours s'articule autour de 5 axes :

- Sensibiliser aux situations de handicap ;
- Décrire la problématique de l'accessibilité numérique ;
- Exposer les principaux mécanismes généraux mis en œuvre pour favoriser l'accessibilité numérique ;
- Présenter plusieurs solutions techniques existantes (systèmes d'exploitation, logiciels, documents numériques, etc.) ;
- Présenter les concepts fondamentaux à respecter pour concevoir et développer de nouveaux systèmes numériques accessibles.

*Pour suivre ce cours*  
[cdeacf.ca/site-web/mooc-accessibilite-numerique](http://cdeacf.ca/site-web/mooc-accessibilite-numerique)

## La féminisation syntaxique

La féminisation est une stratégie qui permet l'abandon progressif du masculin générique à l'aide de la formulation neutre, de l'utilisation de doublets ou d'une technique différente d'accords grammaticaux<sup>42</sup>. Selon Florence Ashley, juriste et bioéthicienne transféminine, la féminisation syntaxique « n'est pas toujours respectueuse des personnes non binaires : bien souvent, elles visibilisent les femmes, mais elles ne reconnaissent pas l'existence des personnes non binaires. C'est le cas de l'exemple « les Canadiens et les Canadiennes ». À cet égard, les graphies tronquées [...] sont généralement perçues comme étant plus inclusives des personnes non binaires<sup>43</sup>. »

**Doublets complets** : Les doublets permettent d'utiliser le masculin et le féminin conjointement. *Les militants et les militantes, les administrateurs et les administratrices, celles et ceux* en sont des exemples.

Lorsque l'utilisation des doublets complets est nécessaire, il faut se demander si le féminin ou le masculin sera mis en premier. Comme le RNR encourage une écriture la plus neutre qui soit, il encourage l'alternance aléatoire entre les deux avec accord de proximité.

Exemple : Les **militantes** et les **militants** seront **absents** de la rencontre alors que les **administrateurs** et les **administratrices** sont déjà **inscrites**.

**Accords de proximité** : L'accord de proximité permet l'accord des verbes et des adjectifs en fonction du nom le plus proche.

Exemples : Les militantes et les **militants** qui ne peuvent pas être **présents** à la manifestation ; les administrateurs et les **administratrices** sont **invitées** à l'AGA.

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter la rubrique de [l'accord de l'adjectif se rapportant à un doublet de l'OQLF](#).

**Reprise par des pronoms** : Lorsqu'on veut rappeler un doublet utilisé dans une phrase précédente, on peut utiliser des pronoms coordonnés.

Exemple : Les **administrateurs** et les **administratrices** sont invitées à l'AGA. **Ils et elles** peuvent s'inscrire en ligne.

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter la rubrique sur la [reprise par les pronoms de l'OQLF](#).

## **Stratégies d'écriture anti-oppressive**

Comme nous n'avons pas réussi à mettre la main sur un guide d'écriture anti-oppressive en français, nous avons donc colligé et traduit une courte liste de ressources, de conseils et de pistes de réflexions pour pallier en partie cette lacune.

### — Quelques conseils généraux<sup>44</sup> :

À l'oral comme à l'écrit, se servir des mots que la personne avec qui on interagit utilise pour se définir (titre, métier, occupation, attributs physiques, etc.). Écouter comment les personnes parlent d'elles-même et utiliser ces termes.

Dans les signatures de courriel ou dans les réunions web, l'ajout des pronoms **elle-she-her-they** ouvre la porte aux participant·e·s à faire de même.

Vous allez faire des erreurs ! Et ce n'est pas grave. **Le respect est plus important que la perfection.** Lisez des livres, suivez des formations, regardez des webinaires, recherchez des ressources et des informations et posez des questions. Lorsque vous faites une erreur, vous pouvez vous rattraper en offrant **brièvement** vos excuses plutôt que de justifier votre erreur.

— Les oppressions ont toujours existé et tout comme les sociétés dans lesquelles elles s'enracinent, elles ne cessent de se transformer et de se complexifier. C'est en comprenant ces oppressions qu'on peut « mettre en œuvre des pratiques de



lutte contre les oppressions, améliorer les conditions de vie des personnes opprimées ainsi que transformer la société en un monde plus juste et égalitaire<sup>45</sup>. » Lee et al. (2017) suggèrent que les structures sociales contribuent à entretenir l'ignorance face à ces oppressions. Afin de mieux les comprendre, cette équipe de recherche nous invite à prendre conscience du contexte socio-historique dans lequel ces oppressions prennent forme en répondant à une liste de questions sur les histoires des communautés opprimées au Québec. Nous avons inclus cette liste en Annexe A.

— La section *l'importance des mots* du guide réalisé par A.J. Lowick pour la Fédération du Québec pour le planing des naissances intitulé Services d'avortement adaptés aux réalités trans comporte un glossaire, des stratégies pour faire face à certaines questions et erreurs courantes ainsi qu'une discussion autour de l'importance des mots lors d'échanges avec les personnes trans.

— Seher Vora, une militante antiraciste étasunienne, a compilé une liste de stratégies antiracistes à utiliser dans le cadre d'une rédaction. Nous les avons traduites et adaptées<sup>46</sup>.

Lorsqu'un texte s'adresse à une communauté spécifique (exemple : Les violences obstétricales vécues par les personnes enceintes noires), veillez à ce qu'il soit rédigé ou approuvé par les communautés ciblées. Afin qu'il rejoigne leur public cible, veillez à ce qu'il soit ensuite relayé aux bonnes personnes.

Évitez les expressions péjoratives dans vos rédactions. Par exemple, le mot *noir* est souvent employé de manière raciste dans la langue française, comme dans les expressions *mouton noir* ou *liste noire*. Le capacitisme est également très présent dans le français, comme dans l'expression *faire la sourde oreille*.

Vous ne devez utiliser la race d'une personne pour l'identifier ou la décrire que si cela est directement lié à votre propos. Lorsqu'il est important d'identifier la race d'une personne, utilisez des adjectifs plutôt que des noms. Par exemple, au lieu de dire « les asiatiques », vous devriez dire « les personnes asiatiques ».

Veillez à ce que vos supports visuels incluent une représentation diversifiée (images de personnes d'origines culturelles, nationales et raciales différentes). Toutefois, ce conseil s'accompagne d'une mise en garde : assurez-vous que vous ne faites pas vos propres hypothèses sur les images que vous choisissez. Si vous identifiez les personnes figurant sur les images comme appartenant à un certain groupe, assurez-vous que vous pouvez vérifier cette affirmation.

Vérifiez l'orthographe des noms qui ne vous sont pas familiers. Si vous devez prononcer des noms à voix haute, faites l'effort de les prononcer correctement. Google et YouTube sont d'excellents endroits pour trouver des vidéos qui peuvent vous aider à vérifier la prononciation.



Veillez à ce que ce soit les personnes premièrement concernées qui prennent la parole dans vos événements et que vous ne parlez pas à leur place. Si vous citez des travaux, assurez-vous de référer vers le groupe, de demander la permission et de donner crédit.

Soyez prêt·e à reconnaître vos erreurs ou vos incertitudes quant à la manière de décrire ou de désigner les groupes et les personnes avec lesquels vous n'êtes pas familier ou familière.

— Dakota Swiftwolfe, dans sa Trousse d'outils pour les allié.e.s aux luttes autochtones, nous offre quelques conseils sur les choses qu'on ne doit pas dire lorsqu'on parle des personnes, des familles et des communautés autochtones<sup>47</sup>.

Évitez de dire « les communautés autochtones », car « [i] existe des centaines de nations, communautés, langues et cultures autochtones au Canada. Au lieu du singulier, essayez le pluriel. Mieux encore, essayez d'être précis au sujet de la nation pour éviter la généralisation panautochtone. Utilisez par exemple « mes amis kanien'kehá:ka de Kahnawake » ou « les diverses cultures autochtones ». »

Évitez de dire « les peuples autochtones du Canada » ou « nos peuples autochtones ». Ni le Canada ni personne « ne possède les peuples autochtones de l'île de la tortue. Essayez plutôt de dire « les peuples autochtones de ce que nous appelons maintenant le Canada ». »

Évitez le mot « pow wow » pour décrire une réunion ou un groupe de personnes. Ceci

est « un rassemblement et une célébration traditionnelle de danse, de musique, de rencontre, et honore les riches héritages chez les premières nations. »

— Le site [Grossophobie.ca](http://Grossophobie.ca) suggère des lectures ou des questions de réflexion sur les personnes grosses.

L'adoption d'un point de vue axé sur la libération de la grosseur implique la récupération du mot « gros·se » comme terme descriptif des corps plus gros. C'est pourquoi le terme gros·se est en cours de réappropriation par plusieurs personnes militantes. Attention, ce terme est encore mal perçu socialement par la majorité des gens.

« Le terme « *taille plus* » (*plus size*), émanant de l'industrie du vêtement, est sans doute celui qui est le mieux accepté chez les femmes. »

« Pour ce qui est des termes provenant de la médecine – comme « *embonpoint* », « *surpoids* » et « *obèse* » – ils sont à éviter. Leur utilisation contribue à stigmatiser les corps gros en leur assignant une maladie et/ou une pathologie, les rendant « problématiques » et « à guérir ». »

« [L]'expression « une taille plus » est plutôt déshumanisante ; l'expression « une personne (de) taille plus » est à privilégier. (On préférera également « une personne grosse » à « une grosse ».) »

Lorsque vous utilisez des mots comme « *taille plus* », « *voluptueux·se* », « *rond·e* », « *fort·e* », assurez-vous que vous n'utilisez pas ces mots comme un euphémisme pour parler de la grosseur.

## Conclusion

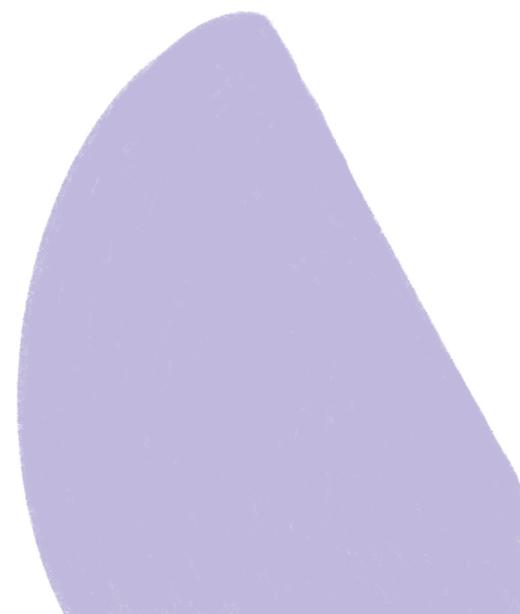
Au-delà d'une description sur les procédés de rédaction inclusive, ce guide met en lumière la complexité qui entoure une démarche d'écriture inclusive dans le domaine de la périnatalité. Avant de débiter la rédaction de ce guide, nous nous étions même questionné·e·s sur le sens et la valeur du mot inclusion, notamment parce qu'il présuppose que quelqu'un, qui est exclu de quelque chose, doit être inclus par quelqu'un d'autre pour y avoir accès. Vous voyez l'inconfort : l'inclusion sous-entend toujours l'exclusion. Nous aurions donc pu opter pour une tout autre terminologie telle que l'écriture solidaire, mais nous avons choisi de garder le terme inclusion, car il tient compte des inégalités de pouvoir existant au sein de la société dans laquelle évolue notre organisme.

Cependant, le terme inclusion comporte également quelques pièges. En effet, ce n'est pas parce que quelque chose se veut inclusif qu'il l'est réellement pour tout le monde. C'est pourquoi au RNR, lorsqu'on parle d'inclusion, on garde en tête que les violences engendrées par les multiples systèmes d'oppression n'affectent pas tout le monde de la même façon. Nous gardons également en tête que nos privilèges nous empêchent parfois de reconnaître que nous prenons part à la reproduction des inégalités engendrées par ces mêmes systèmes que nous tentons d'abolir ou de combattre.

Dans leur guide sur l'écriture inclusive, la CDEC de Québec nous suggère quelques questions

pour éviter ces écueils : « De qui parle-t-on quand on parle d'inclusion ? Est-ce qu'on inclut vraiment tout le monde ? Quels sont les efforts à mettre en place pour rejoindre certains groupes plus marginalisés ? Les messages doivent-ils être livrés différemment ? Le vocabulaire utilisé est-il accessible et clair ? Faut-il identifier des canaux de communication spécifiques<sup>48</sup> ? »

Ainsi, nous ouvrons la porte à un processus d'amélioration continue au sein du RNR et honorons la fluidité et la diversité avec laquelle la langue se transforme. En ce sens, n'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires, questions et critiques, car après tout, ce guide n'est qu'un pas de plus dans la direction de l'inclusion au sein du Regroupement Naissances Respectées.



# Annexe A – outil de réflexion

Le questionnaire qui suit est issu de l'article « *Promouvoir une perspective anti-oppressive dans la formation en travail social* » produit par quatre professeurs francophones : E. O. J. Lee, S.A. Macdonald, R. Caron et A. Fontaine. Mis en place dans le cadre d'un cours en travail social pour les enseignants et les étudiants, afin d'intégrer les fondements d'une perspective anti-oppressive.

## Questionnaire sur les histoires des communautés opprimées au Québec

Réfléchissez aux institutions d'éducation où vous avez appris l'histoire du Québec (écoles primaires et secondaires), mais à l'exclusion des institutions post secondaires (cégeps, universités, etc.). Pour ceux et celles qui n'ont pas fréquenté l'école au Québec (ou au Canada), réfléchissez aux institutions où vous avez appris l'histoire du Québec lors des cours d'immersion en langue française, des cours de citoyenneté canadienne, etc.

1 - Qu'avez-vous appris sur les personnages historiques du Québec ? Nommez-en quelques-uns.

2 - Qu'avez-vous appris sur les personnages historiques autochtones ? Nommez-en quelques-uns.

3 - Qu'avez-vous appris sur les territoires autochtones où vous avez grandi ?

4 - Qu'avez-vous appris sur l'histoire de l'esclavage ?

5 - Qu'avez-vous appris sur l'histoire de la ségrégation raciale ?

6 - Qu'avez-vous appris sur l'histoire de l'exclusion asiatique ?

7 - Qu'avez-vous appris sur l'histoire « des gens sans aveu » (les fainéants, les débauchés, les gueux, les vagabonds, etc.) ?

8 - Qu'avez-vous appris sur l'histoire du mariage entre les personnes du même genre ?

9 - Qu'avez-vous appris sur l'histoire de l'eugénisme ?

# Références

## Articles

- Ashley, F. (2019). Les personnes non-binaires en français : une perspective concernée et militante. *H-France Salon*, 11 (14 #5), 15.
- Lee, E. O. J., Macdonald, S. –A., Caron, R. et Fontaine, A. (2017). Promouvoir une perspective anti-oppressive dans la formation en travail social. *Revue Intervention*, (145), 7-19.
- Vora, S. (2020). Approaching Writing with an Antiracist Perspective. *WC Antiracism Working Group*, 4.

## Rapports

- Beaumonis, Z. et Bond-Therriault, C. (2017). *Queering Reproductive Justice: A Toolkit*. National LGBTQ Task Force.
- Coalition des familles LGBT. (2016). *Allaiter son bébé*. Coalition des familles LGBT. <https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/Allaiter.pdf>
- Conseil québécois LGBT. (2020). *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. Conseil québécois LGBT. [https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans\\_CQLGBT.pdf](https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans_CQLGBT.pdf)
- Gouvernement du Québec. (2020). *Autoformation sur la rédaction épiciène*. Gouvernement du Québec. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/formation-redaction-epicene.pdf>
- Groussin, B. (2019). *Résumé des recherches sur l'écriture inclusive*. La fondation McConnell. <https://mcconnellfoundation.ca/wp-content/uploads/2019/03/Resumee-sur-lecriture-inclusive.pdf>
- Institut national de la recherche scientifique. (2021). *Inclusivement vôtres! Guide de rédaction inclusive*. Institut national de la recherche scientifique.
- Lee, E. O. J., Macdonald, S. A., Caron, R., & Fontaine, A. (2017). *Promouvoir une perspective anti-oppressive dans la formation en travail social*, [En ligne], [https://revueintervention.org/wp-content/uploads/2017/05/ri\\_145\\_2017.1\\_ou\\_jin\\_lee\\_et\\_al.pdf](https://revueintervention.org/wp-content/uploads/2017/05/ri_145_2017.1_ou_jin_lee_et_al.pdf) (consulté le 1er juin 2021), p.15.

— Lowik, A. J. (2017). *Services d'avortement adaptés aux réalités trans. Un guide visant à permettre aux prestataires de soins d'instaurer des politiques et des pratiques qui tiennent compte des réalités trans dans un contexte d'avortement*. Fédération du Québec pour le planning des naissances. <https://static1.squarespace.com/static/5cef632e66e9b80001f24e05/t/5d4116c8a71ed100016c2661/1564546762731/FQPN-Manual-FR-Web.pdf>

— Regroupement Naissance-Renaissance. (2019). *Avis sur les mauvais traitements et les violences envers les femmes dans les services de soins de santé reproductive avec attention particulière sur l'accouchement*. Regroupement Naissance-Renaissance. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/SR/ReproductiveHealthCare/Regroupement%20Naissance-Renaissance%20Canada.pdf>

— Revue Féminétudes. (2020). *Guide d'écriture inclusive*. Revue Féminétudes. [https://drive.google.com/file/d/1YZ1C3PuhmLq-CWnvhI\\_Rg0SY1tr-29xU/view?fbclid=IwAR2baHcXJJtnKqImdDAgiNqVOW0LRqMsDTmk1-3lVaUMlvRFqR5wb0GFC-s](https://drive.google.com/file/d/1YZ1C3PuhmLq-CWnvhI_Rg0SY1tr-29xU/view?fbclid=IwAR2baHcXJJtnKqImdDAgiNqVOW0LRqMsDTmk1-3lVaUMlvRFqR5wb0GFC-s)

— Swiftwolfe, D. (2019). *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*. Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal. <http://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf>

— Viguet, M. (2020). *Communication inclusive : mode d'emploi*. Corporation de développement économique communautaire (CDEC) de Québec. [https://cdecdequebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/communication-inclusive\\_modeemploi.pdf](https://cdecdequebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/communication-inclusive_modeemploi.pdf)

## Ressources web

— Aussant, L. et Bureau de la traduction. (2019). *Respecter la non-binarité de genre en français*. Nos langues - Our languages. <https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/blogue-blog/respecter-la-non-binarite-de-genre-fra>

— Conseil québécois LGBT. (2020). *Mieux nommer et mieux comprendre: changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. [https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans\\_CQLGBT.pdf](https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans_CQLGBT.pdf)

— Dupuy, A. (2020). *L'écriture inclusive : la définir pour mieux la comprendre*. Correspondance. <https://correspo.ccdmd.qc.ca/index.php/document/lecriture-inclusive-la-definir-pour-mieux-la-comprendre/>

— En inclusif. (s.d.). *Comment écrit-on en inclusif déjà ?* eninclusif.fr. <https://www.eninclusif.fr/>

— Fédération du Québec pour le planning des naissances (2018). *Politique de rédaction inclusive de la diversité des genres*. [https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/PolitiqueInclusive\\_FQPN.pdf](https://www.familleslgbt.org/documents/pdf/PolitiqueInclusive_FQPN.pdf)

— (2021). *Ecriture-Inclusive-Facile - e-i-f*. Chrome web store. <https://chrome.google.com/webstore/detail/ecriture%C2%B7inclusive%C2%B7facile/dfjcdiknbdnfgcecbkcaobgmeekinphg?hl=fr>

— Fondation Émergence. (2020). *Grammaire neutre*. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/06/French-Inclusive-Language-4.0.pdf>

— Gouvernement du Canada. (2021). *Boîte à outils d'accessibilité numérique / Espace de partage*. <https://ally.canada.ca/fr/guides/office365/accessible-word-documents-365/>

— Grossophobie.ca - Infos & Références. (2021). *C'est quoi, la grossophobie ?* Grossophobie.ca. <https://grossophobie.ca/cest-quoi-la-grossophobie/>

— IncluZOR.e. (2018). *Convertisseuse de texte en langage inclusif*. <https://mots.incluzor.fr/>

— Midwives Alliance North America. (2015). *Position Statement on Gender Inclusive Language*. Midwives Alliance of North America. <https://mana.org/healthcare-policy/position-statement-on-gender-inclusive-language>

— Miller, M. D. (2021). *Écriture inclusive : Guides et manuels d'écriture inclusive*. <https://libraryguides.mcgill.ca/ecritureinclusive/manuels>

— MOOC. (s. d.). *Accessibilité numérique*. FUN MOOC. <http://www.fun-mooc.fr/en/cours/accessibilite-numerique/>

— Moynat, J. (2020). *Écriture inclusive et accessibilité numérique, table ronde lors des Journées d'étude technologies et déficience visuelle. La Lutine du Web*. <https://www.lalutineduweb.fr/ecriture-inclusive-accessibilite-numerique-jetdv2020/>

— Office québécois de la langue française. (2018). *Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. Banque de dépannage linguistique. [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?N=2&id=5421](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?N=2&id=5421)

— Regroupement Naissance-Renaissance. (2014). *Politique éditoriale*. Regroupement Naissance-Renaissance. Une force de changement social pour l'humanisation de la période périnatale. <http://naissance-renaissance.qc.ca/rnr/politique-editoriale/>

## **Vidéo**

— Crémier, L. et Bourget-Lapointe, S. (2020). *Rédaction féministe et inclusive*. Institut de recherches en études féministes.

# Notes

- 1— Lowik, A. J. (2017). *Service d'avortement adaptés aux réalités trans*. Un guide visant à permettre aux prestataires de soins d'instaurer des politiques et des pratiques qui tiennent compte des réalités trans dans un contexte d'avortement. Fédération du Québec pour le planning des naissances. <https://static1.squarespace.com/static/5cef632e66e9b80001f24e05/t/5d4116c8a71ed100016c2661/1564546762731/FQPN-Manual-FR-Web.pdfoir>
- 2— Tafoya, T. (1997). « *Native gay and lesbian issues: The Two-Spirited* ». Dans B. Greene (Ed.), *Ethnic and cultural diversity among lesbians and gay men*, pp. 1–10. Sage Publications Inc.
- 3— Regroupement Naissance-Renaissance. (2014). *Politique éditoriale*. Regroupement Naissance-Renaissance. Une force de changement social pour l'humanisation de la période périnatale. <http://naissance-renaissance.qc.ca/rnr/politique-editoriale/>
- 4— Regroupement Naissance-Renaissance. (2019). *Avis sur les mauvais traitements et les violences envers les femmes dans les services de soins de santé reproductive avec attention particulière sur l'accouchement*. Regroupement Naissance-Renaissance. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/SR/ReproductiveHealthCare/Regroupement%20Naissance-Renaissance%20Canada.pdf>
- 5— Conseil québécois LGBT. (2020). *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. [https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans\\_CQLGBT.pdf](https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans_CQLGBT.pdf)
- 6— FNNEQ-CSN. (2022). *LGBTQI2SNBA+ : Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. [https://familleslgbt.org/app/uploads/2022/01/Glossaire-FNNEQ-CSN\\_FRA.pdf](https://familleslgbt.org/app/uploads/2022/01/Glossaire-FNNEQ-CSN_FRA.pdf)
- 7— Fondation Émergence. (2022). *Lexique*. <https://www.fondationemergence.org/lexique#:~:text=L'utilisation%20de%20plusieurs%20d%C3%A9clinaisons,en%20questionnement%2C%20intersexes%2C%20asexuel.>
- 8— Le terme « cisgenre » fait référence à une « [p]ersonne dont l'identité de genre correspond au genre et au sexe assignés à la naissance ». <https://www.fondationemergence.org/lexique>
- 9— Coalition des familles LGBTQ+. (2020). *Des recherches scientifiques pour déconstruire les mythes à propos des familles transparentales*, p. 2. [https://familleslgbt.org/app/uploads/2022/03/Mythes\\_familles\\_transparentales.pdf](https://familleslgbt.org/app/uploads/2022/03/Mythes_familles_transparentales.pdf)
- 10— Idem.
- 11— Office québécois de la langue française. (2018). *Cisnormativité*. [https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld\\_Fiche=26532444](https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=26532444)
- 12— MacKinnon, K. R., A. Lefkowitz, G. R. Lorello, B. Schrewe, S. Soklaridis, et A. Kuper (2021). « *Recognizing and renaming in obstetrics: How do we take better care with language?* » *Obstetric Medicine*. 14(4):201-203. doi:10.1177/1753495X211060191
- 13— MacDonald, T., J. Noel-Weiss, D. West, et autres. (2016). « *Transmasculine individuals' experiences with lactation, chestfeeding, and gender identity: a qualitative study*. » *BMC Pregnancy Childbirth*. 16, pp. 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12884-016-0907-y>
- 14— Confédération internationale des sages-femmes. (2018). *Human Rights of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) People*, p. 1. <https://www.internationalmidwives.org/assets/files/statement-files/2018/04/eng-igtbi.pdf>

- 15— ACSF. (2015). *L'inclusion et les droits de la personne : une déclaration*. <https://canadianmidwives.org/fr/2015/09/25/inclusion-et-droits-de-la-personne/>
- 16— Maass, A., et L. Arcuri. (1996). « *Language and Stereotyping* ». Dans Macrae, C. N., C. Stangor, et M. Hewstone (eds.). *Stereotypes and Stereotyping*. New York : Guilford Press, pp. 193-226.
- 17— Chaudoir, S. R., and D. M. Quinn. (2010). « *Bystander Sexism in the Intergroup Context: The Impact of Cat-Calls on Women's Reactions Towards Men* ». *Sex Roles*. DOI 10.1007/ s11199-009-9735-0
- 18— Ford, T. E., C. F. Boxer, J. Armstrong, et J. R. Edel. (2008). « *More Than Just a Joke: The Prejudice-Releasing Function of Sexist Humor* ». *Personality and Social Psychology, Bulletin*, 34(2), pp. 159-170.
- 19— Garibay, J. C. (2019). Diversity in the classroom. UCLA's Office of Diversity & Faculty Development, p. 10. <https://equity.ucla.edu/wp-content/uploads/2019/12/DiversityintheClassroom2014Web.pdf>
- 20— Torino, G. (2017). How racism and microaggressions lead to worse health. *Center for health journalism*. <https://centerforhealthjournalism.org/2017/11/08/how-racism-and-microaggressions-lead-worse-health>
- 21— Lowik, A. J. Idem.
- 22— Les identités non binaires peuvent n'être d'aucun genre (agenre), être de deux genres (bigenre), d'identification de genre partielle (demi-genre) ou de genre qui varie dans le temps (fluide dans le genre), pour ne nommer que quelques identités.
- 23— Midwives Alliance North America. (2015). *Position Statement on Gender Inclusive Language*. <https://mana.org/healthcare-policy/position-statement-on-gender-inclusive-language>
- 24— National LGBTQ Task Force. (2022). *Queering reproductive health, rights & justice*. <https://www.thetaskforce.org/reproductive-justice/>
- 25— Acronyme qui désigne lesbienne, gay, trans, queer, en questionnement, pansexuel·le, intersexe, asexuel·le, allié·e, bispirituel·le.
- 26— Sue, Derald Wing. (2010). « *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender and Sexual Orientation* ». Dans Wiley & Sons (2010), adapté par la Voie Boréale. <https://www.truenorthinsight.org/index.php/fr/>
- 27— Czopp, A. M., M. J. Monteith, et A. Y. Mark. (2006). *Standing Up for a Change: Reducing Bias through Interpersonal Confrontation*, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 90, pp. 784-803.
- 28— Ayres, M. M., C. K. Friedman, et L. Campbell. (2009). Individual and Situational Factors Related to Young Women's Likelihood of Confronting Sexism in Their Everyday Lives, *Sex Roles*, vol. 61, 2009, pp. 449-460.
- 29— Czopp, A. M., M. J. Monteith, et A. Y. Mark. Idem.
- 30— Office québécois de la langue française. (2018). *Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. Banque de dépannage linguistique. [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?N=2&id=5421](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?N=2&id=5421)
- 31— Dupuy, A. (2020). *L'écriture inclusive : la définir pour mieux la comprendre*. Correspondance. <https://correspo.ccdmd.qc.ca/index.php/document/lecriture-inclusive-la-definir-pour-mieux-la-comprendre/>
- 32— Conseil québécois LGBT. (2020). *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. Conseil québécois LGBT. [https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans\\_CQLGBT.pdf](https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans_CQLGBT.pdf)

- 33— Office québécois de la langue française, *op. cit.*
- 34— Viguet, M. (2020). *Communication inclusive : mode d'emploi*. Corporation de développement économique communautaire (CDEC) de Québec. [https://cdecdequebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/communication-inclusive\\_modeemploi.pdf](https://cdecdequebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/communication-inclusive_modeemploi.pdf)
- 35— Viguet, M. (2020). *Communication inclusive : mode d'emploi*. Corporation de développement économique communautaire (CDEC) de Québec. [https://cdecdequebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/communication-inclusive\\_modeemploi.pdf](https://cdecdequebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/06/communication-inclusive_modeemploi.pdf)
- 36— Ashley, F. (2019). Les personnes non-binaires en français : une perspective concernée et militante. *H-France Salon*, 11 (14 #5), 15.
- 37— Groussin, B. (2019). *Résumé des recherches sur l'écriture inclusive*. La fondation McConnell. <https://mcconnellfoundation.ca/wp-content/uploads/2019/03/Resumee-sur-lecriture-inclusive.pdf>
- 38— Conseil québécois LGBT. (2020). *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans*. Conseil québécois LGBT. [https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans\\_CQLGBT.pdf](https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2020/11/Guide-mieux-comprendre-enjeux-trans_CQLGBT.pdf)
- 39— FONDATION ÉMERGENCE (2020). *Grammaire neutre*, [En ligne], <https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/06/French-Inclusive-Language-4.0.pdf> (Consulté le 24 mai 2021).
- 40— Revue Féminétudes. (2020). *Guide d'écriture inclusive*. Revue Féminétudes. [https://drive.google.com/file/d/1YZ1C3PuhmLq-CWnvhI\\_Rg0SY1tr-29xU/view?fbclid=IwAR2baHcXJJtnKqImdDAgiNqVOW0LRqMsDTmk1-3IVaUMLvRFqR5wb0GFC-s](https://drive.google.com/file/d/1YZ1C3PuhmLq-CWnvhI_Rg0SY1tr-29xU/view?fbclid=IwAR2baHcXJJtnKqImdDAgiNqVOW0LRqMsDTmk1-3IVaUMLvRFqR5wb0GFC-s)
- 41— Moynat, J. (2020). Écriture inclusive et accessibilité numérique, table ronde lors des Journées d'étude technologies et déficience visuelle. *La Lutine du Web*. <https://www.lalutineduweb.fr/ecriture-inclusive-accessibilite-numerique-jetdv2020/>
- 42— Viguet, M., *op. cit.*
- 43— Laurent Aussant, *Respecter la non-binarité de genre en français*, Gouvernement du Canada, 2019.
- 44— Conseil québécois LGBT., *op. cit.*
- 45— Lee, E. O. J., Macdonald, S.-A., Caron, R. et Fontaine, A. (2017). Promouvoir une perspective anti-oppressive dans la formation en travail social. *Revue Intervention*, (145), 7-19.
- 46— Vora, S. (2020). Approaching Writing with an Antiracist Perspective. *WC Antiracism Working Group*, 4.
- 47— Swiftwolfe, D. (2019). *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*. Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal. <http://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf>
- 48— Viguet, M., *op. cit.*, p. 19.





Regroupement  
**NAISSANCES**  
**RESPECTÉES**



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

2022 (Québec)