



l'impact des mots : le langage inclusif en milieu de travail.

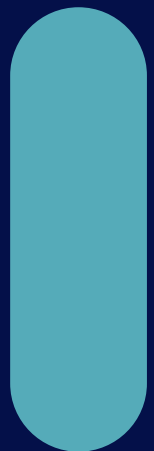
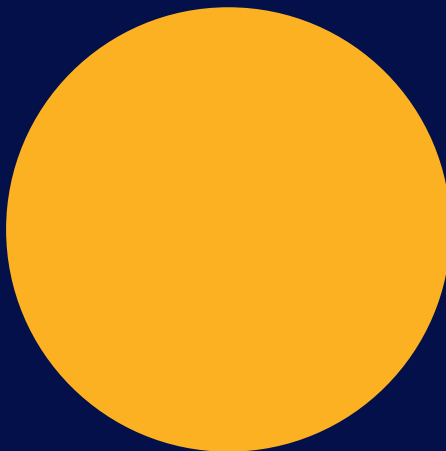
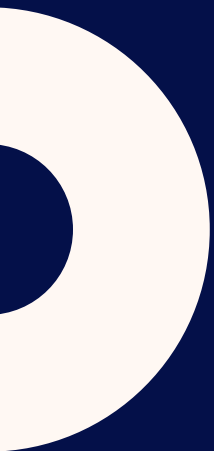
l'importance du langage inclusif.

Les mots ont une importance considérable. La façon dont nous nous décrivons individuellement et mutuellement contribue pour beaucoup à affirmer nos identités. Le langage que nous utilisons pour décrire notre genre, notre orientation sexuelle, notre handicap, notre âge et les autres constituantes de notre identité est aussi diversifié que nous le sommes.

Les célébrations de la Fierté en milieu de travail sont l'occasion idéale d'évaluer la stratégie de communication et la culture organisationnelle de votre entreprise pour veiller à ce qu'elles favorisent l'utilisation d'un langage respectueux et inclusif de la communauté LGBTQ+. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les pratiques exemplaires en matière d'inclusion touchent pour la plupart le langage. Lorsque vous vous fixez comme priorité d'utiliser un langage inclusif, tant à l'interne qu'à l'externe, le personnel, les client-e-s et les intervenant-e-s se sentent en sécurité, bienvenu-e-s et accepté-e-s.

qu'est-ce que le langage inclusif?

En termes simples, le langage inclusif devrait faire en sorte que tout le monde se sente accepté et vu. Il exclut les mots, les expressions ou les tons qui véhiculent des préjugés, des stéréotypes ou des points de vue discriminatoires envers des personnes ou des groupes en particulier. Il empêche les personnes de ne pas se sentir vues ou entendues, que ce soit délibérément ou par inadvertance. Ce guide se veut une introduction au langage inclusif et à la façon d'évaluer le langage utilisé dans votre milieu de travail.



l'utilisation du langage inclusif relativement au genre.

langage épïcène

Il existe plusieurs stratégies en français pour rendre le langage plus inclusif et mieux refléter notre diversité. Nous pouvons citer par exemple la féminisation de la langue (utiliser le mot autrice au lieu de auteur, consoeur au lieu de confrère etc.), l'utilisation de doublets (ex: candidats et candidates), le générique féminin, les néologismes (ex: Mx au lieu des dénominations binaires Mr ou Mme) ou encore les graphies tronquées (avec l'utilisation par exemple du point médian, comme dans candidat-e). L'utilisation d'un langage épïcène suppose de parler et d'écrire sans faire de discrimination à l'égard d'une identité de genre ou genre social et sans perpétuer de stéréotypes de genre. Au travail, l'utilisation d'un langage épïcène contribue à faire en sorte que toutes les personnes se sentent bienvenues, en plus de démontrer au personnel qu'il s'agit de la norme et qu'il ne faut rien présumer quant à l'auto-identification d'une personne.

L'exemple le plus courant est l'utilisation par défaut des pronoms et déterminants masculins (il, ils, lui, eux, le) et de noms/métiers accordés au masculin en parlant d'une fonction qui pourrait être exercée par une personne de n'importe quel genre (fonctionnaire, pédiatre, analyste, etc.). La rédaction épïcène est concise et sobre. Elle facilite la considération des personnes non-binaires. Cette forme est la plus pratique pour s'adresser à une personne dont le genre nous est inconnu. À l'oral, cette forme s'utilise plus facilement que les graphies tronquées ou doublets.

En contexte de travail, essayez de remplacer les mots fréquemment utilisés par des termes neutres et inclusifs, comme « gens d'affaires » plutôt qu'« hommes d'affaires », « présidence » plutôt que « président », « personnel » plutôt qu'« employé », et « équipe » ou « tout le monde » plutôt que « les gars ». Utiliser le point médian est également une bonne stratégie dans le cas où le langage épïcène s'avère plus compliqué (ex dire employé-e-s au lieu du masculin employés est beaucoup plus inclusif et comprend également les personnes trans et non-binaires). Il est important cependant d'être intentionnel-le dans notre communication. Par exemple, si on veut parler d'un groupe de femmes seulement, alors le féminin ostentatoire est nécessaire pour être bien clair.



utilisez les bons pronoms

Vous avez sans doute étudié les pronoms lors de vos premières années d'école et appris des règles binaires fondées sur la binarité du genre (masculin/féminin) et le nombre (singulier/pluriel). Or, il est important de rappeler que le langage est fluide et en constante évolution, et notre cadre grammatical doit être à son tour mis à jour pour tenir compte du croisement du genre avec les autres facettes de nos identités. En connaissant les pronoms et en les utilisant de façon consciente et intentionnelle, vous favorisez un environnement de travail positif et inclusif. Pour normaliser l'utilisation des bons pronoms, encouragez vos collègues et employé-e-s à ajouter leurs pronoms à leur signature de courriel, à leur carte professionnelle, à leur plaque de bureau, à leur profil LinkedIn et partout où il est pertinent de le faire. Ainsi, vous normalisez le partage des pronoms et montrez votre soutien à vos collègues qui s'identifient comme transgenres ou non binaires et qui peuvent utiliser des pronoms autres que elle ou il. Par exemple comme les pronoms iel ou ille (ou d'autres pronoms utilisés par les personnes non-binaires).

respectez l'auto-identification

Respectez l'auto-identification des individus et des groupes. Les personnes savent mieux que quiconque leurs pronoms, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle et il est important de respecter la façon dont elles veulent être traitées. Il ne faut pas oublier que l'auto-identification peut changer au fil du temps, à mesure que les personnes évoluent dans la vie et prennent confiance en elles. Un autre point essentiel est que tous les termes émergent d'un contexte spécifique - et qu'ils continueront à changer avec le temps. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne la terminologie 2SLGBTQIA+. À mesure que notre langage évolue pour mieux refléter nos valeurs et nos réalités, certains mots peuvent devenir obsolètes. Par exemple, nous n'utilisons plus le mot hermaphrodite en raison de sa pathologisation négative passée. Nous utilisons plutôt le terme intersexe. En outre, la terminologie LGBTQ+ est souvent occidental-centrée, et il est important de se rappeler que des personnes issues de cultures et de milieux différents peuvent utiliser d'autres mots pour décrire leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Un bon exemple est le mot Two-Spirit/personne bispirituelle, un mot parapluie utilisé par les peuples autochtones pour décrire leur identité sexuelle, de genre et/ou spirituelle.



le langage inclusif au-delà du genre.

Pour que votre milieu de travail soit inclusif, vous devez instaurer un environnement positif pour toutes les personnes, sans égard à leurs différences. Le langage inclusif s'étend au-delà du genre et traite chaque personne comme un membre important de la société. Voici quelques exemples de langage inclusif qui respecte les identités diverses dans notre société et nos milieux de travail.

personnes en situation de handicap

Selon Emploi et Développement social Canada, 22 % des Canadiennes et des Canadiens ont un handicap. On estime que ce pourcentage est encore plus élevé étant donné les nombreux handicaps non déclarés. Les personnes en situation de handicap sont souvent limitées dans leurs interactions avec le monde extérieur. En règle générale, pour parler d'un handicap de manière inclusive, il convient de mettre l'accent sur la personne, et non sur son état. Par exemple, privilégiez les termes « personne en situation de handicap » ou « personne en fauteuil roulant, » plutôt que « handicapé-e », « invalide » ou « personne confinée à un fauteuil roulant ». De cette façon, vous axez la communication sur la personne et la considérez dans son entièreté sans la définir par son handicap.

Pour briser les préjugés entourant les handicaps, n'utilisez pas le mot « normal » pour décrire les personnes qui n'ont pas de handicap, car ce mot suppose que les personnes ayant un handicap sont anormales. En milieu de travail, l'inclusion se traduit dans le choix des mots, mais aussi dans les mesures d'adaptation et d'accommodement qui font en sorte que toute personne se sente bien accueillie, comme la mise à disposition d'appareils de télécommunication pour les personnes sourdes ou malentendantes, d'afficheurs braille ou d'imprimantes braille pour les personnes aveugles, de bureaux surélevés ou à hauteur réglable pour les personnes qui utilisent un fauteuil roulant et d'équipement à commande manuelle ou au pied pour les personnes dont les mouvements des mains ou des pieds sont limités.



personnes autochtones

Le Canada compte trois groupes distincts de personnes autochtones, soit les Premières Nations, les Métis et les Inuit, et chacun comprend de nombreux sous-groupes. Le mot Autochtones est souvent utilisé comme un terme collectif pour désigner tous les peuples autochtones du Canada et devrait remplacer les termes Amérindiens, Indiens, ou Aborigènes, mots qui ont été employés dans un contexte de colonisation et qui ne sont pas les mots utilisés par les personnes autochtones pour décrire leur identité. Si une personne s'identifie comme membre d'un groupe précis, on conseille d'utiliser le mot spécifique pour désigner ce groupe plutôt que le terme générique « Autochtone ». Les mots Amérindien ou indien, couramment utilisés auparavant, sont à déconseiller, tout comme l'usage de mots véhiculant des stéréotypes négatifs comme eskimo par exemple.

éviter un langage qui stigmatise les personnes ayant un problème de santé mentale

Malgré les progrès dans la lutte contre les préjugés entourant la santé mentale, il n'en demeure pas moins que certaines expressions sont à éviter pour que chaque personne se sente valorisée au travail et dans la société. Évitez d'employer des termes qui dénigrent les personnes atteintes d'un trouble de santé mentale, comme « fou/folle », « aliéné-e », « bipolaire », « maniaque » ou « TOC ». Lorsqu'ils sont utilisés dans une conversation informelle, ces termes perpétuent l'idée que les troubles de santé mentale sont un trait de personnalité négatif.



corriger ses erreurs.

Tout le monde fait des erreurs, et c'est tout à fait normal. Le langage change et évolue sans cesse, et il faut adapter la façon de l'employer. Si vous faites une erreur et utilisez un terme obsolète ou incorrect, cela arrive. L'erreur est humaine. La meilleure chose à faire est d'assumer la responsabilité de votre erreur, de présenter des excuses et de vous efforcer de faire mieux la prochaine fois. Évitez de trouver des excuses ou de chercher à vous dispenser d'utiliser les bons termes (par exemple, « Votre nom est difficile à prononcer, est-ce que je peux vous appeler X à la place? » ou « Comment est-ce que je suis supposé-e me rappeler de vos pronoms, c'est trop difficile je vais utiliser il à la place »), à moins que la personne concernée n'offre une autre option.

Idéalement, l'utilisation d'un langage inclusif finira par devenir la norme dans la société, mais d'ici là, il y aura une période d'apprentissage. Il peut sembler exigeant de rester à l'affût de tous les pièges linguistiques pouvant vous guetter en milieu de travail, mais les erreurs doivent être vues comme une occasion d'apprendre et de s'améliorer. Souvenez-vous qu'une personne qui vous demande de la désigner d'une certaine façon ne cherche pas à vous rendre la vie dure, mais à se présenter au monde de la manière la plus fidèle et authentique possible.

si vous faites une erreur

- Évitez d'être sur la défensive. La personne concernée sera sans doute compréhensive, pourvu que vous lui montriez du respect et fassiez l'effort de vous corriger.
- Présentez des excuses et prenez le temps de comprendre pourquoi ce que vous avez dit n'était pas approprié et ce que vous devriez dire à l'avenir.
- Si vous avez besoin qu'on vous rappelle la bonne terminologie à utiliser, demandez-la respectueusement à la personne, par exemple « Rappelez-moi comment prononcer votre nom? » ou « Quels sont vos pronoms? ». Il vaut mieux aborder la situation d'emblée plutôt que de mégenrer une personne ou d'ignorer votre erreur.



utiliser un langage inclusif dans votre milieu de travail.

Pour créer un environnement de travail qui permette à toutes les personnes de s'épanouir, peu importe leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique, leur culture, leur âge, leur religion ou leurs capacités physiques, commencez avec le premier point de contact humain de votre entreprise : les ressources humaines. Prenez l'habitude de revoir les politiques de recrutement de votre entreprise sur une base régulière pour vous assurer qu'elles ne désavantagent aucun groupe en particulier et qu'elles sont justes envers toutes les personnes candidates. Les mots comptent. C'est pourquoi vous devez veiller à ce que vos politiques organisationnelles et vos formulaires de candidature emploient un langage inclusif et offrent des choix pour les personnes non-binaires qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme.

accueil et intégration

Pour affirmer votre engagement à l'égard de l'inclusion, mettez-la à l'avant-plan de votre processus d'accueil et d'intégration. Lorsque vous offrez aux nouvelles personnes employées une expérience d'accueil et d'intégration qui les fait sentir acceptées et à l'aise, vous favorisez leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et à leur équipe. Le sentiment de reconnaissance et d'inclusion qu'éprouvent ces personnes dès le premier jour constitue le point de départ de leur expérience au sein de votre entreprise. Ainsi, elles sauront qu'elles peuvent compter sur l'appui dont elles auront besoin pendant leur intégration. Il est également essentiel de faire savoir que chaque personne doit se sentir en sécurité et que la discrimination ne sera pas tolérée.

préciser vos politiques

Assurez-vous de communiquer les politiques qui concernent les comportements attendus et les mesures à prendre lorsque quelqu'un au travail est victime ou témoin de mauvais traitements de la part d'un-e collègue. Dans les documents d'accueil et d'intégration et les instructions de configuration des courriels, ajoutez un rappel concernant l'ajout des pronoms et des titres exacts que les personnes souhaitent inclure dans leur signature de courriel (par exemple Dr, Mme ou Mx pour les personnes qui ne veulent pas préciser leur genre ou qui s'identifient comme personnes non-binaires). Pour aider les personnes qui souhaitent en apprendre davantage sur le langage inclusif, vous pouvez également ajouter un document de conseils sur la façon d'éviter de genrer systématiquement les communications écrites et orales et fournir un glossaire de termes à jour à utiliser à la place.

toilettes inclusives

Une autre mesure à mettre en place pour promouvoir l'inclusion est l'aménagement de toilettes non genrées munies de cabines individuelles. Si cette mesure dépasse votre budget, tentez de modifier la politique d'entreprise afin d'encourager les personnes de la communauté LGBTQ+ à utiliser les toilettes qu'elles veulent sans crainte de jugement. Vous pouvez aussi créer des toilettes inclusives pour toutes et tous à l'aide d'une signalisation qui n'impose pas une conception binaire du genre.



n'oubliez pas que le langage continuera d'évoluer.

Il ne faut pas perdre de vue que ce guide reflète l'époque à laquelle il a été rédigé. Son contenu est exact et véridique à l'heure actuelle, mais les formulations que nous considérons comme respectueuses aujourd'hui ne le seront pas nécessairement dans les années à venir, et les termes privilégiés pourraient être amenés à changer à travers le temps.

Comme toutes les compagnies sont uniques, il est important que chacune se dote d'une stratégie adaptée à sa réalité pour favoriser une culture organisationnelle inclusive. Elles devront déployer des efforts conscients et soutenus pour instaurer un esprit d'inclusion au sein des employé-e-s, et le processus d'apprentissage continuera d'évoluer au rythme du langage. De plus, les pratiques exemplaires en matière d'inclusion devront sans doute être revues sur une base régulière et adaptées aux besoins des employé-e-s actuel-le-s et futur-e-s.

En faisant de la dignité humaine en milieu de travail une priorité, vous laisserez un héritage organisationnel positif qui encouragera les personnes à être véritablement elles-mêmes dans un environnement sécuritaire et accueillant tout en assurant le succès de votre entreprise. Le langage joue un rôle clé dans le façonnement des attitudes culturelles et sociales, et l'utilisation d'un langage inclusif en milieu de travail est un puissant outil de promotion de l'égalité et d'élimination des préjugés.



glossaire des termes clés.

2SLGBTQIA+ : Sigle continuellement mis à jour qui désigne les identités couramment liées au genre et à l'orientation sexuelle en dehors de la norme hétéronormative ou cisnormative. Dans cet acronyme, lettres signifient bispirituel·le, lesbienne, gai, bisexuel·le, transgenre/trans, queer, intersexe et asexuel·le. Le signe + sert habituellement à indiquer que la liste n'est pas exhaustive et qu'elle inclut d'autres identités qui ne sont pas nommées.

agenre : Se dit d'une personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre.

cisgenre : Se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance.

dysphorie de genre : Inconfort ressenti par de nombreuses personnes trans à l'égard de leur corps en raison d'une discordance entre leur corps et leur identité de genre. La dysphorie peut se manifester à l'égard des organes génitaux, de la poitrine ou de toute autre partie du corps.

expression de genre : Manière dont une personne exprime son identité de genre, notamment par son habillement, sa gestuelle ou son comportement social, et qui est généralement perçue comme étant plus ou moins masculine ou féminine. Autre désignation : présentation de genre.

identité de genre : Perception intérieure qu'une personne a de son genre et façon dont elle se désigne, en fonction de sa compréhension du genre. Les catégories les plus courantes d'identité de genre comprennent homme, femme, genderqueer ou non-binaire. L'identité de genre d'une personne peut différer du genre qui lui a été assigné à la naissance.

intersexe : Fait référence aux personnes qui naissent avec une combinaison de chromosomes, gonades, organes génitaux ou autres qui diffèrent des catégories binaires usuelles homme ou femme.

non binaire : Terme qui peut signifier différentes choses pour différentes personnes, mais qui désigne habituellement une personne dont l'identité de genre n'est pas exclusivement masculine ou féminine.

non conforme au genre : Se dit d'une personne qui s'écarte de ce qui est traditionnellement associé à la présentation de genre binaire (exemple une femme masculine ou un homme féminin). Ce terme peut aussi désigner une personne qui s'identifie comme non binaire.

pronom : Élément de langage qui sert habituellement à identifier une personne et à faire connaître son identité de genre. Les pronoms les plus courants sont elle/la, il/le, ils/elles, iel/ille ou une combinaison de ce qui précède.

transgenre/trans : Se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre assigné à la naissance.

transition : Terme désignant principalement le processus au cours duquel une personne trans effectue des changements qui reflètent son identité de genre.

two-spirit/bispirituel·le : Fait référence à une personne qui a un esprit à la fois masculin et féminin. Ce terme est utilisé par certaines personnes autochtones pour décrire leur identité sexuelle, de genre et/ou spirituelle. Il peut également englober l'attrance pour le même sexe et une grande variété de variations de genre, y compris les personnes qui pourraient être décrites dans la culture occidentale comme gays, lesbiennes, bisexuel·le·s, trans, genderqueer, ou qui ont des identités de genre multiples. Les personnes bispirituelles jouaient des rôles importants et faisaient partie intégrante des structures sociales tribales.

pour toute demande de renseignement

Si vous avez des questions sur l'utilisation d'un langage inclusif en milieu de travail ou si vous souhaitez consulter un·e de nos expert·e·s en diversité et en inclusion à Randstad, n'hésitez pas à nous contacter.

contactez notre équipe

à propos de randstad

Randstad est le leader mondial dans l'industrie des services RH. Nous aidons les gens et les organisations à réaliser leur plein potentiel en combinant la puissance de la technologie d'aujourd'hui et notre passion pour les gens. C'est notre promesse L'humain en tête.

www.randstad.ca

copyright 2021