

A high-angle, top-down photograph of a diverse group of people (men and women of various ethnicities) smiling and looking up towards the camera. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. In the top right corner, there are several thick, curved lines in yellow, orange, and green. In the bottom right corner, there is a green triangular area containing the European Union flag logo and text.

EDI GO

Guide du Langage Inclusif



Cofinancé par
l'Union européenne

IMPRESSUM

TITRE

EDI GO : Guide du langage inclusif

EDITEUR

Forum for Freedom in Education

Đorđićeva 8

10 000 Zagreb

POUR L'ÉDITEUR

Ana Munivrana

AUTEUR : Vanja Kožić Komar

CONTRIBUTION DE REVUE PAR LES PAIRES : Adriana Garriga, Alberto Biondo, Ana Munivrana, Camille Petersen Leduc, Claudia Lopez Monteagudo, Georgia Alexandrou, Karolina Kraljić, Mario Bajkuša

CONCEPTION GRAPHIQUE

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2023



Cette publication [communication] n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Projet numéro : 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

INDEX

<i>Guide du Langage Inclusif</i>	1
A PROPOS DU PROJET.....	4
L'EDI : C'EST QUOI ?.....	4
INTRODUCTION	5
1. GLOSSAIRE	10
2. PRINCIPES DU LANGAGE INCLUSIF	22
3. SUGGESTION À ÉVITER / SUGGESTION À UTILISER / POURQUOI ?	23
A) AGE	24
B) DIVERSITÉ FONCTIONNELLE (SANTÉ COGNITIVE, PHYSIQUE ET MENTALE).....	26
C) RACE, ETHNICITÉ ET CULTURE	31
D) ORIENTATION SEXUELLE ET DIVERSITÉ DES GENRES, JUSTICE EN MATIÈRE DE GENRE.....	33
E) STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE	38
F) DIVERSITÉ PHYSIQUE	40
G) SPIRITUALITÉ, RELIGION	42
H) IMPORTANCE DE TRAVAILLER AVEC TOUS LES GROUPES.....	43
4. RECOMMANDATIONS POUR L'UTILISATION D'UNE LANGAGE INCLUSIF DANS LE CADRE ORGANISATIONNEL	46
BIBLIOGRAPHIE	47

Guide du Langage inclusif

A PROPOS DU PROJET

“EDI GO - introduire l'approche organisationnelle pour l'intégration du modèle d'égalité, de diversité et d'inclusion dans le travail avec les jeunes”

Dans divers documents stratégiques, l'UE a fourni des orientations claires pour encourager l'inclusion sociale, valoriser la diversité et promouvoir l'égalité des chances pour les jeunes (par exemple, dans la [stratégie européenne pour la jeunesse](#) et la [stratégie Erasmus+ pour l'inclusion et la diversité](#)). En outre, dans de nombreux pays européens, ces principes constituent la base du travail de jeunesse.

Cependant, il est toujours nécessaire de réfléchir, de réévaluer et, par conséquent, d'améliorer nos pratiques et nos politiques en matière de jeunesse que nous, en tant qu'organisations de travail de jeunesse, appliquons dans notre pratique quotidienne.

L'objectif principal du projet EDI GO est de soutenir les organisations de jeunesse travaillant avec les jeunes par le biais du renforcement et de l'amélioration des bonnes pratiques internes promouvant l'égalité, la diversité et l'inclusion (pratiques EDI). Ce projet a conduit au développement d'une approche organisationnelle globale pour revoir ses propres pratiques EDI dans les différents aspects de l'organisation, ce qui a permis d'initier des changements organisationnels.

L'EDI : C'EST QUOI ?

Egalité

Veiller à ce que des individus ou des groupes d'individus ne soient pas traités de manière moins favorable. L'égalité vise à promouvoir l'équité, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou à un programme d'études, à la formation, aux opportunités de carrière, etc.

Diversité

Impliquer la représentation ou la composition de divers groupes d'identité sociale ou d'une communauté. L'accent est mis sur les identités sociales qui correspondent à des différences sociétales de pouvoir et de privilège, et donc à la marginalisation de certains groupes sur la base d'attributs spécifiques.

Inclusion

Un environnement qui affirme, célèbre et apprécie les différentes approches, styles, perspectives et expériences, permettant ainsi à tous les individus de s'exprimer pleinement (et d'exprimer toutes leurs identités) et de démontrer leurs forces et leurs capacités.

Découvrez-en plus sur <https://edi-go.eu/>

INTRODUCTION

Le rôle et le pouvoir du langage que nous utilisons

Les langues sont en constante évolution, suivant les changements qui se produisent dans le monde. "Non seulement il existe des différences dans la langue parlée entre les générations, mais les individus changent leur façon de parler tout au long de leur vie." (Université de Copenhague, 2016)

Le langage est le support qui maintient la réalité dans laquelle nous vivons. Étant donné que cette réalité est souvent injuste ou exclusive pour certains groupes, selon leurs caractéristiques ou origines, il est nécessaire d'observer et d'être critique à l'égard du langage que nous utilisons chaque jour. Ce qui était acceptable il y a quelques années ne l'est plus parce qu'il y a une prise de conscience ou que certaines solutions linguistiques se sont révélées inappropriées au fil des ans. C'est précisément par le choix de certains mots, phrases ou signes que nous envoyons un message clair sur notre prise de conscience d'un problème de société ou sur notre sensibilité à certains sujets. Il nous permet de nous rendre compte des individus ou des groupes qui sont, intentionnellement ou non, traités de manière injuste, voire discriminés.

Compte tenu de la complexité de la communication quotidienne et des individus ou groupes avec lesquels nous interagissons, nos choix de mots peuvent devenir inconsciemment exclusifs. Mais il est également important de garder à l'esprit que ce n'est pas toujours ce que nous disons, mais la manière dont nous le disons qui peut être excluant. L'utilisation du langage peut influencer ou renforcer la dynamique du pouvoir sur le lieu de travail (Institute for Public Relations, 2021) et, de diverses manières verbales et non verbales, encourager une personne à se sentir isolée ou acceptée, à sentir que sa voix est réduite au silence ou qu'elle a la possibilité de s'exprimer ouvertement, ce qui affecte à la fois le climat de travail et la santé mentale des individus. En outre, la manière dont nous nous présentons lorsque nous parlons ou écoutons est également importante - envoyons-nous un message d'acceptation et d'ouverture aux idées ou aux points de vue des autres, un message indiquant que nous sommes prêts à entendre et à apprendre quelque chose de nouveau ? Parallèlement, lorsque nous parlons d'autres personnes et de la manière dont nous en parlons, cela a beaucoup à voir avec la manière dont nous les représentons collectivement dans ce que l'on appelle le pouvoir de représentation de l'autre. Cela implique l'identification et la reconnaissance de tous les individus, ce qui peut constituer une étape importante vers l'acceptation de soi et de la collectivité, ainsi qu'une action de renforcement du rôle que les personnes dont nous parlons peuvent avoir.

Il est particulièrement important d'en être conscient lorsque l'on travaille avec des personnes, notamment des jeunes issus de milieux différents, car les organisations de jeunesse et les experts de la jeunesse représentent la sécurité et le soutien qui font souvent défaut dans le monde extérieur.

Pourquoi utiliser les lignes directrices de l'EDI sur le langage inclusif ?

Le langage inclusif signifie "l'utilisation de mots, de phrases et d'expressions qui sont respectueux, qui honorent la diversité des personnes et qui évitent le langage d'exclusion" (Farr & Olson, 2022). L'utilisation d'un langage d'exclusion n'est généralement pas malveillante, mais elle peut affecter l'équité des personnes et conduire à un sentiment de non-appartenance.

L'utilisation d'un langage qui manque d'inclusivité peut entretenir des récits et des hypothèses irrespectueux, déformés et désobligeants sur des individus ou des communautés. Les personnes qui lisent des documents écrits contenant un langage stigmatisant et partial peuvent intérioriser ces perceptions et développer des opinions liées à ces mots ou ces étiquettes particuliers. Par conséquent, les personnes appartenant à des groupes démographiques spécifiques peuvent être confrontées à une détresse mentale accrue, à une stigmatisation intériorisée, à un sentiment de dévalorisation, à un risque élevé d'aliénation de la famille ou des cercles sociaux, à une diminution de l'estime de soi (ce qui peut entraîner des comportements à risque), à une perte d'espoir et à une diminution perçue ou réelle des revenus. (Farr & Olson, 2022)

Il est donc très important que nous, travailleurs de jeunesse, fassions un effort pour repenser le langage que nous utilisons, afin de voir comment le rendre (encore) plus inclusif et comment devenir plus conscients des injustices possibles qui, sciemment ou non, peuvent être infligées avec des mots. Il est également important de garder à l'esprit l'intersectionnalité, à la fois la nôtre et celle des jeunes avec lesquels nous travaillons.

L'utilisation d'un langage inclusif indique la reconnaissance de l'existence de diverses injustices dans la société, et la richesse de la diversité. Nos interlocuteurs, dans notre cas les jeunes, perçoivent qu'ils sont dans un environnement sûr où ils se sentent libres d'être pleinement authentiques.

Comment utiliser ce document

Vous pouvez utiliser ce document indépendamment, mais pour améliorer les pratiques EDI à tous les niveaux de l'organisation, nous suggérons de l'utiliser avec la [boîte à outils de la charte EDI](#). Une [proposition sur la manière d'utiliser ce document se trouve](#) dans le [programme de formation](#) développé dans le cadre du projet EDI GO.

Ce document est composé de 4 parties :

La première partie est un ***glossaire*** dans lequel certains des termes clés que nous pouvons rencontrer dans le travail avec les jeunes, lorsqu'il s'agit de sujets liés à l'EDI, sont mis en évidence par ordre alphabétique.

La deuxième partie présente certains ***principes du langage inclusif*** qui peuvent nous guider dans différents contextes lorsque nous ne sommes pas sûrs que les choix de mots soient plus inclusifs.

La 3ème partie de ce document contient un tableau reprenant les termes que l'on rencontre souvent dans le cadre du travail avec les jeunes ou divers groupes, répartis en trois catégories : ***Suggestion à éviter / Suggestion à utiliser / Pourquoi ?*** Cette section fournit des conseils pratiques sur l'utilisation du langage, en proposant des recommandations claires sur les termes à éviter et à utiliser lors d'interactions avec des groupes divers, tels que les jeunes. Elle vous aide à favoriser l'inclusion en expliquant les raisons de chaque suggestion, en encourageant une communication respectueuse et en évitant tout langage potentiellement offensant ou excluant.

La dernière partie contient de nombreux liens utiles qui vous conduiront à la [Charte de l'EDI](#) et vous donneront des indications supplémentaires sur la manière de rendre l'utilisation de la langue dans votre organisation plus inclusive, ainsi qu'un aperçu de la manière dont nous pouvons contribuer à l'amélioration des pratiques inclusives à tous les niveaux de l'organisation.

Ce guide du langage inclusif est conforme à la langue française et vous trouverez dans les liens suivants des versions traduites et adaptées au contexte de chacun des pays partenaires d'EDI GO :

[Croate](#)

[Anglais](#)

[Grecque](#)

[Italien](#)

[Espagnol](#)

Les limites à l'utilisation de ce document

Ce document comprend des mots et des exemples que les partenaires du projet EDI GO ont identifiés comme important compte tenu des défis qu'ils rencontrent dans leur travail avec les jeunes et des sujets sur lesquels ils travaillent dans le contexte de leurs organisations. Il est nécessaire de garder à l'esprit que le langage évolue constamment, permettant aux groupes sous-représentés de s'exprimer et d'être reconnus. Ce document est limité dans le temps et dans l'espace, puisqu'il a été élaboré en 2023 dans la société occidentale par des partenaires qui partagent des valeurs communes promues par l'UE, ce qui signifie que des mots et des expressions qui pourraient être utiles dans d'autres contextes culturels peuvent avoir été omis. Ce document a été à la base écrit en anglais, et se concentre donc sur les problèmes spécifiques liés à l'anglais. Lors de la traduction de cette version dans différentes langues, il serait utile d'avoir à l'esprit les

contextes locaux spécifiques, d'autant plus que la plupart des stéréotypes et des discriminations sont liés à la culture locale.

Avec ce document et les exemples donnés, nous avons essayé de couvrir autant de groupes de jeunes que possible, leurs différents contextes, ainsi que les défis linguistiques que nous pouvons rencontrer lorsque nous travaillons avec eux. Cependant, nous sommes conscients que de nombreux autres exemples existent ou doivent être adaptés au contexte de différentes organisations. Nous vous encourageons donc à vous inspirer de ce document pour poursuivre vos recherches sur le langage inclusif dans le cadre de votre travail avec les jeunes.

Ce guide du langage inclusif a été principalement inspirée et créée sur la base du [Guide du langage inclusif d'Oxfam](#) et du [Guide du langage inclusif de l'American Psychological Association](#). Il est important de souligner que même avec ces deux documents, il y a parfois des désaccords sur les termes à privilégier dans différents contextes.

Nous suggérons que ce guide du langage inclusif d'EDI GO soit le point de départ de votre intérêt pour ce sujet et que vous adaptiez son utilisation aux diverses expériences de travail avec les jeunes au sein de votre organisation, ainsi qu'au suivi constant des changements dans le domaine du langage inclusif. Gardez également à l'esprit les préférences des différents groupes et individus avec lesquels vous travaillez et, en cas de doute, demandez-leur toujours quels termes ils préfèrent utiliser.

Signification de l'EDI (égalité, diversité, inclusion)

Ce guide du langage inclusif est basé sur les principes EDI d'égalité, de diversité et d'inclusion - les valeurs fondamentales de l'UE, qui reconnaît que les sociétés sont de plus en plus diverses à bien des égards, ce qui entraîne un besoin accru d'apprendre à naviguer dans la diversité et à créer des sociétés inclusives et cohésives. Dans cette ligne, la [stratégie de l'UE pour la jeunesse 2019-2027](#) reconnaît que les jeunes ont un rôle spécifique dans la société et font face à de nombreux défis liés aux incertitudes sur leur avenir, en raison de la mondialisation et du changement climatique, du changement technologique, des tendances démographiques et socio-économiques, du populisme, de la discrimination, de l'exclusion sociale, des "fake news" et maintenant de la guerre en Europe avec des effets encore inconnus sur les emplois, les compétences ou la façon dont les démocraties européennes fonctionnent.

Selon l'objectif jeunesse n°3 de l'UE "Sociétés inclusives", un tiers des jeunes en Europe sont menacés de pauvreté et d'exclusion sociale, beaucoup n'ont pas accès aux droits sociaux et nombre

d'entre eux continuent d'être victimes de discriminations multiples, de préjugés et de crimes haineux. Les nouveaux phénomènes migratoires ont également engendré plusieurs défis sociaux et d'inclusion.

Les sociétés deviennent de plus en plus hétérogènes et il est nécessaire de suivre les changements, de se remettre en question et de s'éduquer en permanence, car nous pouvons souvent émettre involontairement un message d'exclusivité ou de non-acceptation, même si notre intention est tout à fait contraire. Il est important de souligner l'importance des pratiques linguistiques, qui reflètent le mieux les attitudes et les perceptions de soi-même et des autres.

1. GLOSSAIRE

A

Acculturation

Processus par lequel les membres d'une communauté adaptent leurs valeurs, leurs idées, leurs croyances et leur comportement à ceux de communautés de culture différente.

Afro-américain

Américains d'origine africaine. Il faut éviter d'utiliser le terme "Afro-Américain" pour les personnes d'origine africaine dans toutes les parties du monde, car il occulte d'autres ethnies ou origines nationales. Dans ce cas, il est recommandé d'utiliser le mot "Noir", avec un N majuscule.

Âgisme

Préjugés et stéréotypes à l'égard d'une personne en fonction de son âge.

Allié

Le terme "allié" est utilisé pour désigner une personne consciente de sa position privilégiée (non méritée) dans la société et désireuse d'utiliser ce privilège pour changer ces schémas injustes.

Asexuel

Absence de sentiments d'attirance sexuelle et de désir sexuel. Une personne asexuelle ne ressent pas d'attirance sexuelle, mais peut ressentir une attirance émotionnelle et réaliser une connexion avec une autre personne.

B

Bisexuel

Personne qui est émotionnellement et/ou sexuellement attirée par des personnes de sexe différent ou identique au sien. Le terme "bisexuel" est souvent confondu avec le terme "pansexuel", qui transcende le binaire et fait référence à l'attirance émotionnelle et/ou sexuelle

indépendamment du sexe ou du genre d'une personne.

Binarité de genre

Catégorisation du genre en deux catégories : homme et femme, qui nie l'existence de tout autre genre.

D

Deadnaming (ou morinommage)

Appeler quelqu'un par son prénom de naissance après qu'il ait changé de prénom (principalement associé aux personnes transgenres).

Demandeur d'asile (personne demandant l'asile)

Désigne une personne qui demande une protection internationale, mais dont le statut de réfugié n'a pas encore été accepté. "Tous les demandeurs d'asile ne seront pas reconnus comme des réfugiés, mais tous les réfugiés reconnus étaient initialement des demandeurs d'asile." (Guide du langage inclusif d'Oxfam, 2023)

Discrimination

Traitement différent d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur race, de leur âge, de leur sexe, de leur statut socio-économique, de leur orientation sexuelle et d'autres caractéristiques ou préférences.

Discrimination ethnique

Différence de traitement à l'égard d'individus ou d'un groupe de personnes sur la base de leur appartenance ethnique.

Droits humains

Les droits humains sont des droits fondamentaux sans lesquels les personnes ne peuvent vivre dans la dignité en tant qu'êtres humains, et ils sont intrinsèquement dus. En 1948, la Déclaration

universelle des droits humains et les lois internationales sur les droits de l'homme, qui établissent les obligations des gouvernements en matière de respect, de protection et de mise en œuvre des droits humains, a été adoptée. Les droits humains fondamentaux sont, par exemple, le droit à la vie et à la liberté, le droit de ne pas être soumis à l'esclavage et à la torture, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de circulation, le droit au travail et à l'éducation, etc.

E

Ethnie

Construction sociale utilisée pour catégoriser les personnes sur la base d'une culture commune. Il est important de garder à l'esprit la différence entre l'ethnicité et la race – alors que la race se réfère à une catégorisation basée sur des caractéristiques physiques, l'ethnicité se rapporte davantage à des facteurs sociaux et culturels tels que les valeurs, la langue, la musique, la nourriture, l'habillement, etc.

Équité ethnique

Implique des conditions sans inégalités ethniques ni suprématie blanche, où l'ethnie n'affecte pas le statut socio-économique, l'éducation, la santé et d'autres opportunités et résultats.

G

Gay

Personne qui ressent une attirance émotionnelle et/ou sexuelle envers une personne du même sexe. Ce terme est le plus souvent utilisé pour les hommes qui sont attirés par les hommes.

Genre

Catégorie sociale qui fait référence aux attitudes, aux sentiments et aux comportements qu'une certaine culture associe au sexe biologique de la personne. Ce terme désigne les rôles, les comportements, les activités et les traits socialement façonnés qu'une société particulière considère comme appropriés pour les femmes/hommes. Il est construit par les sociétés.

Genderfluid

Personne dont l'identité de genre change et qui peut passer d'un genre à l'autre en fonction de

son propre sentiment.

Grossophobie

Préjugés à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur poids.

H

Humilité culturelle

Compréhension de la complexité des différentes cultures et identités et à toujours prendre en compte les différences entre les individus au sein de certaines catégories. Elle implique également que la personne soit consciente de la nécessité d'identifier et de comprendre sa propre culture et ses préjugés.

I

Idéologie du daltonisme

Croyance selon laquelle les personnes ne devraient pas être classées en fonction de leur ethnicité, de leur culture et de leur race, mais que toutes les personnes devraient être considérées comme égales. Le problème est que cette approche nie l'injustice sociale existante à l'égard de tous ceux qui ne sont pas blancs et rend encore plus difficile la lutte contre le racisme (en ne reconnaissant pas son existence).

Identité de genre

Compréhension personnelle et un sentiment intérieur de son propre genre, qui peut être conforme aux définitions prescrites par la société et aux rôles formés par les hommes et les femmes, mais qui peut aussi les nier, les transcender et changer.

Les identités de genre construites en dehors de la dichotomie traditionnelle des genres sont appelées identités "genderqueer" ou "non-binaires".

+ **Cisgenre**

Personne dont l'identité et/ou l'expression de genre correspondent aux normes sociales de genre déterminées pour le genre assigné à ces personnes à la naissance.

+ **transgenre**

Personne dont l'identité et/ou l'expression de genre ne correspondent pas aux normes

sociales de genre déterminées pour le genre assigné à ces personnes à la naissance.

Identité ethnique

Sentiment d'appartenance à un groupe ethnique spécifique (comprend des facteurs culturels, sociaux, linguistiques, religieux et souvent raciaux).

Identités non binaires

Identités de genre construites en dehors de la dichotomie traditionnelle (homme-femme).

Interculturalité

Capacité à communiquer et à collaborer efficacement avec des personnes de cultures différentes. Il est nécessaire de garder à l'esprit que l'utilisation de ce terme suggère qu'une personne peut acquérir une connaissance complète d'une culture spécifique, ce qui conduit à des stéréotypes et à des préjugés.

Intersectionnalité

Manière dont les systèmes d'inégalité fondés sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la classe sociale et d'autres formes de discrimination se chevauchent et conduisent à des inégalités complexes.

Intersexe

Personne née avec des caractéristiques corporelles (chromosomiques, hormonales ou anatomiques) qui ne correspondent pas aux définitions médicales strictes de la femme ou de l'homme.

Islamophobie

Discrimination ou préjugés et hostilité à l'égard de la religion de l'islam ou des musulmans en général.

L

Langage gender-exclusive

Langage plaçant tout le monde dans la catégorie des hommes ou dans une catégorie binaire (homme ou femme). À l'opposé du langage gender-exclusive, on trouve le langage gender-inclusive.

Lesbienne

Femmes cis/trans qui sont émotionnellement et/ou sexuellement attirées par d'autres femmes cis/trans.

LGBTQIA+

Acronyme décrivant les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexuels, asexuels + d'autres personnes dont l'identité n'est pas hétérosexuelle ou cisgenre.

M

Marginalisation

Mettre de côté certains groupes ou individus dans une position inférieure dans la société, en les privant d'une base matérielle ou en refusant leur participation à la vie sociale de la communauté.

Microagression

Expression, attitude ou comportement, intentionnel ou non, désobligeante à l'égard d'individus ou de groupes de personnes, généralement sur la base de la race, mais aussi du sexe, de l'orientation sexuelle, du statut socio-économique et d'autres catégories. Les commentaires qui diminuent l'aptitude des femmes à conduire est un exemple de microagression.

Migrant

Ce terme est utilisé pour une personne qui a déménagé d'un lieu de résidence à un autre (à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières de son propre pays).

Minorité

Groupes ou individus qui, dans la société, ont moins de pouvoir et d'influence que le groupe dominant. L'utilisation de ce terme peut être perçue de manière péjorative, il est donc recommandé de le préciser (par exemple, minorité ethnique, minorité raciale, minorité raciale-ethnique) ou, si possible, d'utiliser le nom spécifique du groupe dont on parle. Il est également important de ne pas laisser entendre que les membres des groupes minoritaires sont défavorisés.

Misogynie

Haine et préjugés à l'égard des femmes.

N

Neurodiversité

+ **personne neurodiverse / neurodivergente / neuroatypique**

Différence neurologique qui compose le genre humain pour éviter les stéréotypes négatifs lorsqu'on parle de personnes souffrant de TDAH, de symptômes autistiques, de dyslexie, de dysgraphie, de sensibilité sensorielle ou d'autres troubles. Il indique que le cerveau de certaines personnes fonctionne différemment de ce que nous considérons comme typique.

non-binary identities

Gender identities constructed outside the traditional gender dichotomy (man-woman).

O

Oppression

État qui se réfère à un accès inégal au pouvoir et aux privilèges pour certains sous-groupes de la société. L'oppression est également un processus dans lequel certains sous-groupes disposant d'un pouvoir plus important utilisent ce pouvoir pour maintenir cette inégalité.

Orientation sexuelle

Attirance sexuelle, émotionnelle, physique et romantique.

P

PANDC (Personnes autochtones, noires et de couleur)

Personne ou communauté de couleur pour indiquer que toutes les personnes de couleur ne sont pas confrontées aux mêmes niveaux d'injustice.

Pansexuel

Personne qui ressentent une attirance émotionnelle et/ou sexuelle pour une personne, quelle que soit son identité de genre.

Patriarcat

Système de relations et de structures sociales dans lequel les hommes, en tant que groupe, dominant et exploitent les femmes. Fondé sur les relations hiérarchiques, le pouvoir et la solidarité masculine, le patriarcat organise la société, la culture et les individus, et est étroitement lié à la stratification des classes et des races. Dans les sociétés industrielles modernes, le patriarcat peut être analysé comme une combinaison complexe de six domaines structurels dans lesquels les hommes ont la suprématie et exploitent les femmes : le travail ménager (travail non rémunéré), le travail rémunéré, la sexualité, les institutions culturelles, la législation et la violence masculine à l'égard des femmes.

Privilège de classe

Avantages non mérités, protection et accès accordés à une catégorie de personnes sur la base de leur statut financier, de leur emploi, de leur titre, de leur renommée ou de leur reconnaissance, généralement au détriment des autres.

Personne déplacée

Personne qui a fui son domicile ou son lieu de résidence habituel en raison d'un conflit armé, de situations de violence généralisée, de violations des droits de l'homme ou de catastrophes naturelles ou provoquées par l'homme.

Personne de couleur

Personne qui n'est pas considéré comme « blanche ». Recommandé par rapport à "minorité" ou "personnes de couleur" qui sont considérés comme dépassés. Toutefois, il est préférable d'utiliser un titre de groupe spécifique lorsque cela est possible (par exemple, étudiants noirs, étudiants roms, etc.).

Personne transgenre (ou trans)

Personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

- + **Homme transgenre** - personne à qui l'on a attribué le sexe féminin à la naissance et qui s'identifie comme un homme (ou dont l'identité de genre est celle d'un homme).
- + **Femme transgenre** - personne à qui on a attribué un sexe masculin à la naissance et qui s'identifie comme une femme (ou dont l'identité de genre est celle d'une femme).

Pinkwashing

Pratique consistant à promouvoir les droits des personnes LGBT+ dans le but d'en tirer un bénéfice personnel, tel que le profit, l'autopromotion, etc.

PMM (Personne de la Majorité Mondiale)

Personne d'origine africaine, asiatique, latino-américaine et arabe qui fait partie de la majorité de la population mondiale (environ 80%), contrairement à l'opinion souvent répandue selon laquelle la blancheur est la norme mondiale. Il est également suggéré d'utiliser le terme "monde majoritaire" au lieu de "tiers monde" ou "pays en développement".

Préjugé

Opinion ou attitude négative préconçue à l'égard d'une autre personne ou d'un groupe, formée à l'avance et qui n'est pas fondée sur la raison ou l'expérience réelle.

- + **Préjugé implicite (inconscient)** - pensée/comportement inconscient à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de leur sexe, de leur race, de leur statut socio-économique et d'autres caractéristiques ou préférences.

Privilège

Un avantage non mérité dont bénéficient certaines personnes en raison de leur statut social.

Q

Queer

Autrefois discriminatoire, est aujourd'hui utilisé comme un terme générique qui englobe toute orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre non conforme aux normes sociales dominantes. Il fait également référence à l'activisme, au mouvement et à l'orientation théorique (théorie queer).

R

Race

Construction sociale créée par un groupe dominant de personnes qui catégorise les gens sur la base de traits physiques partagés, ce qui permet de maintenir le pouvoir du groupe dominant et la hiérarchie sociopolitique existante.

Racisme institutionnel

Manière dont les politiques, les pratiques et les procédures des institutions désavantagent les différents groupes raciaux.

Racisme intériorisé

Perception qu'ont les diverses populations raciales de leur impuissance ou de leur manque de valeur en raison des croyances négatives dont elles font l'objet dans la société.

Racisme

Système de pouvoir qui structure les opportunités et attribue une valeur aux personnes en fonction de leur race ou de leur appartenance ethnique.

+ **Institutionnel** - politiques, pratiques et procédures institutionnelles injustes à l'égard de différents groupes raciaux ou ethniques, qui se traduisent par un avantage/désavantage

injuste continu pour un groupe de personnes.

- + **Structurel** - système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes agissent de diverses manières, souvent en se renforçant, pour perpétuer l'inégalité entre les groupes raciaux ou ethniques d'une manière qui maintient la suprématie des Blancs.

Réfugié

Personne qui a fui la guerre, la violence, le conflit ou la persécution et qui a franchi une frontière internationale. Il est parfois important de souligner qu'une personne a bénéficié d'un statut protecteur, tel que le statut de réfugié, dans son pays d'accueil.

S

Sexisme

Toute forme d'expression (acte, parole, image, geste) fondée sur l'idée que certaines personnes, généralement des femmes, sont inférieures en raison de leur sexe.

Stéréotype

Généralisation concernant les membres d'un groupe ou d'une catégorie sociale sans tenir compte des différences individuelles. Elles peuvent être positives, neutres ou négatives.

Socialisation ethnique

Enseignement intergénérationnel des enfants, à travers les messages, les activités et les comportements des parents et de la famille élargie, sur la signification de la race et du racisme.

Sud global

Régions d'Amérique latine, d'Asie, d'Afrique et d'Océanie, dont beaucoup ont de faibles revenus. Bien que l'utilisation de ce terme rappelle les conséquences du colonialisme et de l'impérialisme, elle ne tient pas compte des différences de cultures et de contextes des pays individuels que ce terme représente.

Symbolisme

Dans le contexte du lieu de travail, différentes pratiques destinées à donner l'impression d'être inclusives (par exemple, lorsqu'un membre d'un groupe minoritaire est embauché pour démontrer que l'entreprise est inclusive).

T**Traumatisme intergénérationnel**

Transmission des conséquences d'événements et d'expériences traumatisants (tels que les abus, les catastrophes naturelles, la pauvreté, etc.) de la génération qui a vécu le traumatisme aux générations suivantes.) Elle se produit involontairement, par le biais de modèles parentaux et comportementaux précoces qui affectent la génération suivante, et se manifeste par des symptômes tels que le manque de confiance, la colère, l'irritabilité, les cauchemars, la peur, l'incapacité à nouer des liens, etc.

V**Validisme**

Croyance et pratique qui considèrent les personnes non handicapées comme "normales", ce qui entraîne un comportement discriminatoire à l'égard des personnes handicapées, la non-reconnaissance de leur potentiel et l'inégalité d'accès aux lieux et services publics et privés.

X**Xénophobie**

Sentiment irrationnel de peur, de haine ou de répulsion à l'égard des étrangers ou de tout ce qui est considéré comme étranger, en raison de la croyance que les cultures ou les individus étrangers représentent une menace pour sa propre culture.

2. PRINCIPES DU LANGAGE INCLUSIF

→ *Langage axé sur la personne et l'identité*

*Dans le langage axé sur la personne, l'accent est mis sur une personne ou un groupe, et non sur des maladies invalidantes ou chroniques : Un "jeune épileptique" plutôt qu'un "épileptique". Il s'agit d'une option privilégiée pour décrire les individus et les groupes de personnes ayant une ou des identités communes. Le langage axé sur l'identité est plus courant au sein de communautés spécifiques (telles que la communauté sourde ou la communauté autiste) et est souvent utilisé comme une expression de fierté culturelle : "personne sourde" plutôt que "personne atteinte de surdité", ou "personne autiste" plutôt que "personne atteinte d'autisme". (Voir → **Diversités fonctionnelles - Personne sourde - Pourquoi ?**)*

Choisir entre un langage centré sur la personne et un langage centré sur l'identité : Les deux approches linguistiques sont autorisées et il est préférable de vérifier auprès de la personne ou du groupe (s'il est présent) quelle est son approche préférée. Sinon, la meilleure solution consiste à mélanger ces deux types de langage, ce qui implique en même temps de changer la façon dont l'orateur perçoit le handicap et les personnes appartenant à certaines communautés de personnes handicapées.

→ *Éviter les expressions idiomatiques, les jargons et les acronymes*

De nombreux idiomes, jargons et acronymes peuvent manquer de clarté pour les personnes qui n'ont pas de connaissances ou d'expérience dans un certain domaine et qui ne peuvent donc pas s'engager dans la communication. En outre, de nombreuses expressions idiomatiques ont des connotations négatives et, même si elles ne semblent pas offensantes à première vue, elles peuvent mettre certaines personnes mal à l'aise.

(par exemple, "Long time no see" - cette expression est une imitation d'une personne dont l'anglais n'est pas la langue maternelle).

→ *Éviter les phrases qui suggèrent un statut de victime et les euphémismes*

par exemple : "affligé par", "victime de", "souffre de", "confiné dans un fauteuil roulant".

En ce qui concerne les euphémismes, de nombreuses personnes handicapées les considèrent comme condescendants et inappropriés. Essayez donc d'éviter les termes "difficile", "différemment handicapé", "spécialement handicapé", "handi-capable", etc.

→ **Ne pas sous-estimer les concepts liés à la santé mentale**

Il est nécessaire d'éviter l'utilisation de noms péjoratifs issus du contexte de la santé mentale ('psychopathe', 'fou', etc.) ainsi que l'utilisation des noms de véritables handicaps mentaux ('OCD', 'bipolaire'), en tant que métaphore du comportement de tous les jours.

→ **Éviter le langage masculin universel**

Lorsque, dans un certain contexte, le genre ne pose pas de problème, le masculin est souvent utilisé comme neutre. Mais la recherche prouve que l'utilisation du genre masculin dans le langage amène les gens à penser spécifiquement aux hommes. (Konishi, 1993)

Si la langue que vous parlez est sexuée (comme les langues à racines latines), il est préférable d'inclure les genres féminin et masculin lorsque vous parlez ou écrivez à propos de personnes. Lorsque c'est possible et que cela existe dans votre langue, utilisez des termes non binaires ou neutres. Par exemple, en italien, il est proposé d'utiliser 'schwa' au lieu de spécifier le genre du mot (par exemple, dans le cas de l'adjectif 'bello' ou 'bella' [signifie "beau"], il est suggéré d'utiliser 'bellə', ce qui permet d'obtenir le résultat le plus complet - du moins dans la langue écrite).

→ **Si vous n'êtes pas sûr, demandez la préférence de la personne !**

3. SUGGESTION À ÉVITER / SUGGESTION À UTILISER / POURQUOI ?

Dans ce qui suit, nous présentons les termes et expressions qui, conformément à la [littérature](#), nous suggérons d'éviter/d'utiliser si nous voulons que le langage que nous parlons soit plus inclusif. Ces termes et expressions sont répartis en huit catégories, et nous sommes conscients que nombre d'entre eux manquent encore à l'appel. Il n'est pas toujours facile de s'assurer que nous sommes pleinement inclusifs envers tous les groupes et individus. Pourtant, la prise de conscience et l'apprentissage continu pour être encore plus inclusif et prendre conscience des injustices possibles sont nécessaires dans le travail de chacun, en particulier pour nous, les travailleurs de jeunesse. Lorsque vous réfléchissez aux termes et expressions suggérés ci-dessous, il est important de prendre en compte le contexte de la conversation et les préférences de l'interlocuteur, car certains termes

moins inclusifs dans le contexte du travail de groupe, par exemple 'père' et 'mère', peuvent être tout à fait acceptables dans un autre contexte.

Il est très important et commun à toutes les catégories de reconnaître et d'éviter les termes qui ont des connotations négatives ou qui encouragent les stéréotypes et les préjugés. Il est également important d'éviter de définir les personnes en fonction de leur état de santé ou de leur situation défavorable. Et peut-être le plus important de tous : demander ce que préfère la personne si possible, en respectant l'autonomie individuelle et en la responsabilisant.

A) AGE

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Vieux/vieille ● Vieille personne dépendante ● Anciens ● Séniors ● Citoyens séniors 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne âgée ● Population âgée ● Personnes ayant plus ou moins de (nombre) ● Les personnes âgées de 60 ans et plus 	<p>En ce qui concerne l'âge, utilisez les termes que les gens utilisent pour se décrire eux-mêmes, en gardant à l'esprit les catégories de genre binaires et non binaires.</p> <p>Lorsque l'on écrit sur les jeunes et les personnes âgées, il est nécessaire d'utiliser des termes qui expriment le respect, tout en évitant l'homogénéisation et la condescendance.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Grossesse gériatrique 	<ul style="list-style-type: none"> ● Âge maternel avancé ● Grossesse à l'âge de 35 ans ou plus (décrire spécifiquement l'âge de la personne enceinte) 	<p>Si, en raison du contexte, il est important de mettre l'accent sur l'âge de la mère, évitez le terme "grossesse gériatrique", car il est dépassé.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● Nourrisson ● Enfant ● Fille, garçon ● Fille/garçon transgenre ● Enfant genderfluid 	Ces termes sont appropriés pour un individu âgé de 12 ans ou moins.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Jeune ● Jeune femme, jeune homme ● La jeunesse ● Adolescente, adolescent ● Adolescent agenre 	Ces termes sont appropriés pour une personne âgée de 13 à 17 ans.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Adulte ● Femme, homme ● Homme transgenre ● Femme transgenre ● Adulte genderqueer ● Adulte cisgenre 	Ces termes sont appropriés pour une personne âgée de 18 ans et plus.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Les baby-boomers ● Centennials ● Millenials ● Génération X ● Génération Z 	Ces termes ne doivent être utilisés que dans le cadre d'une discussion sur les générations.

B) DIVERSITÉ FONCTIONNELLE (SANTÉ COGNITIVE, PHYSIQUE ET MENTALE)

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Normal(e) ● En bonne santé ● Ordinaire ● Sain(e) d'esprit/de corps ● Valide 	<ul style="list-style-type: none"> ● Non handicapé ● Personne n'ayant pas d'handicap 	<p>Lorsque nous parlons d'une personne non handicapée, il est préférable d'éviter les termes qui indiquent qu'une personne handicapée n'est pas capable de faire des choses ou qu'elle n'est pas en bonne santé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Aveugle ● Déficient visuel ● Malvoyant 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne aveugle ● Personne ayant une déficience visuelle ● Personne ayant un handicap visuel ● Personne sourde-aveugle 	<p>Les personnes qui perdent complètement ou presque complètement la vue peuvent être appelées "aveugles". D'autres termes sont acceptables pour les personnes ayant un handicap basé sur la vision". (APA, 2023)</p> <p>Bien que certaines lignes directrices en matière d'intégration recommandent des expressions telles que "personnes souffrant de déficience visuelle", il faut toujours garder à l'esprit que certaines personnes peuvent s'opposer à l'utilisation des termes suivants le terme "altéré" en raison de l'effet négatif de la connotation du mot. Vérifiez également, si possible, les préférences de</p>

		<p>l'individu ou du groupe (voir ci-dessous l'exemple de "la personne sourde") et utilisez des expressions qui n'ont pas de connotations négatives et qui ne définissent pas une personne par rapport à un problème de santé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Sourd ● Atteint(e) de surdité ● Personne malentendante 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne sourde ● Personne ayant un handicap auditif ● Personne dont l'acuité auditive est diminuée ● Personne malentendante ● Personne sourde-aveugle 	<p>L'American Psychological Association (2023) ne recommande pas l'utilisation du mot "malentendant" pour parler de la surdité, car la plupart des personnes appartenant aux cultures sourdes ou sourdes-aveugles préfèrent être appelées "sourds" ou "sourds-aveugles" (avec une majuscule) plutôt que "malentendants".</p> <p>Par ailleurs, on constate souvent que le mot Sourd s'écrit avec un S majuscule - pour les personnes qui ont été sourdes toute leur vie et dont la langue des signes est la première langue.</p> <p>Il est nécessaire de garder à l'esprit les différents degrés de déficience.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Handicapé(e) ● Invalide ● Personne ayant des besoins particuliers ● Handicapable ● Personne atypique ● Personne différente ● Personne vivant avec un handicap ● Personne souffrant d'un handicap ● Personne aux aptitudes différentes ● Paralysé ● Paralytique ● Estropié ● Boiteux ● Mutilé ● Attardé ● Simple d'esprit ● Retardé ● Mongole ● Diminué intellectuellement ● A l'esprit dérangé ● Dérangé ● Faible d'esprit ● Handicapé(e) mental(e) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne en situation d'handicap ● Personne présentant un handicap ● Personne ayant un handicap physique ● Personne ayant un handicap intellectuel ● Personne ayant une incapacité intellectuelle/des incapacités intellectuelles ● Personne ayant une déficience intellectuelle/des déficiences intellectuelles 	<p>L'American Psychological Association (2023) ne recommande pas l'utilisation du mot "malentendant" pour parler de la surdité, car la plupart des personnes appartenant aux cultures sourdes ou sourdes-aveugles préfèrent être appelées "sourds" ou "sourds-aveugles" (avec une majuscule) plutôt que "malentendants".</p> <p>Par ailleurs, on constate souvent que le mot Sourd s'écrit avec un S majuscule - pour les personnes qui ont été sourdes toute leur vie et dont la langue des signes est la première langue.</p> <p>Il est nécessaire de garder à l'esprit les différents degrés de déficience.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Personne ayant des besoins spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne ayant des exigences particulières ● Personne nécessitant des aménagements spécifiques 	<p>L'expression "besoins spécifiques" doit être évitée en raison de ses connotations négatives.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Fou(olle) ● Débile ● Psychotique ● Hypersensible ● Dément(e) ● Agité(e) ● Malade mental ● Déséquilibré(e) ● Aliéné(e) ● Anormal(e) ● Souffrant de (maladie mentale) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne ayant un handicap psychosocial ● Personne ayant un trouble psychique ● Personne vivant avec une maladie mentale 	<p>Il est nécessaire d'utiliser des expressions qui n'ont pas de connotations négatives et qui ne définissent pas une personne par un problème de santé, mais plutôt d'utiliser des termes qui parlent des personnes qui ont un certain problème de santé mentale. Si cela est possible, nous devrions être spécifiques en nommant le problème de santé dont elles souffrent.</p> <p>Vérifier → Langue axée sur la personne et l'identité</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Il.elle s'est suicidé ● Suicide raté 	<ul style="list-style-type: none"> ● A mis fin à ses jours ● Décès/mort par suicide ● Tentative de suicide ● Personne ayant vécu une tentative de suicide 	<p>L'expression "suicide commis" doit être évitée car elle est associée au péché ou au crime. Il faut également éviter l'expression "suicide raté", car il n'est pas juste de parler de quelque chose qui peut être (non) réussi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Consommateur/abuseur de drogues ● Alcoolique/abus d'alcool ● Toxicomane ● Fumeur 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne qui consomme des drogues ● Personne souffrant d'un trouble lié à la consommation d'alcool ● Personne souffrant de troubles liés à l'utilisation de substances psychoactives ● Personne qui fume 	<p>Check → Person-first and identity-first language</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● (Maladie, état) victime/souffrant 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne(s) atteinte(s) d'une maladie ou d'un syndrome 	<p>Il est nécessaire d'utiliser des expressions qui n'ont pas de connotations négatives et qui ne définissent pas une personne par un problème de santé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Cloué(e) dans un fauteuil ● Condamné à vivre en fauteuil roulant 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilisateur de fauteuil roulant ● Personne se déplaçant en fauteuil roulant ● Personne à mobilité réduite ● Personne utilisant un dispositif d'aide à la mobilité 	<p>Vérifier → Langue de la personne et de l'identité</p> <p>N'oubliez pas que toutes les personnes ayant des problèmes de mobilité ne se déplacent pas en fauteuil roulant. Dans ce cas, il est préférable d'utiliser 'mobilité réduite', 'personne à mobilité réduite/physique réduite'. (Oxfam Inclusive langage guide, 2023) Gardez également à l'esprit que certaines personnes peuvent s'opposer au terme « altéré » en raison de l'effet négatif de la connotation du mot.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Nain ● Petite personne ● Personne ayant un retard de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne atteinte de [si] ● Personne de petite taille 	<p>Les termes proposés sont respectueux des personnes de petite taille.</p>

C) RACE, ETHNICITÉ ET CULTURE

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Indigène 	<ul style="list-style-type: none"> ● Peuples autochtones 	<p>Il n'existe pas de terme générique qui permette de couvrir toutes les différences entre "les peuples d'origine d'un territoire" dans le monde entier. Mais ce sont les peuples autochtones eux-mêmes qui ont choisi ce terme au niveau des Nations Unies, il est donc acceptable de l'utiliser. Si possible, nommez les groupes spécifiques de la manière dont ils souhaitent être désignés.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Afro-américain ● Coloré ● Nègre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne noire ● Personne racisée 	<p>Il faut éviter le terme « Africain-américain » pour les personnes d'origine africaine dans toutes les parties du monde, car il occulte d'autres ethnies ou origines nationales (nigérian, portoricain, et autres). Dans ce cas, il faut utiliser le terme "Noir".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● BAME (Noirs, Asiatiques et minorités ethniques) ● Coloré ● Métissé ● Un.e black 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne racisée ● Communauté racisée ● Personne noire 	<p>Bien que les termes proposés soient critiqués parce qu'ils renforcent l'idée que le fait d'être blanc est une norme, ils peuvent en même temps être utilisés pour créer une solidarité entre les personnes ou les groupes racialisés qui sont ou</p>

		<p>ont été des minorités dans les campagnes contre le racisme.</p> <p>Certaines lignes directrices en matière de langage inclusif suggèrent d'utiliser "Noirs, autochtone et personnes racisées" (PANDC) afin de permettre de reconnaître que toutes les personnes racisées ne sont pas confrontées au même niveau d'injustice. Dans le même temps, de nombreuses personnes considèrent que le terme PANDC indique une hiérarchie entre les communautés de couleur, mais aussi qu'il les homogénéise. Accordez une attention particulière à ce sujet, demandez (si possible) les préférences de la personne ou du groupe dont vous parlez, mais surtout utilisez toujours, dans la mesure du possible, des termes spécifiques pour désigner les différents groupes ethniques.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Migrant économique ● Expatrié ● Migrant en transit 	<ul style="list-style-type: none"> ● Migrant 	<p>Il est préférable d'éviter les conclusions sur les raisons pour lesquelles une personne est un migrant et les expressions à connotation négative. Si vous êtes familier avec le sujet, utilisez autant que possible le contexte situationnel.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Gitan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rome ● Roms ● Rom ● Gens du voyage 	Le terme "gitan" doit être évité car il est considéré comme péjoratif.
<ul style="list-style-type: none"> ● Migrants illégaux 	<ul style="list-style-type: none"> ● Migrant irrégulier ● Sans-papiers ● Réfugié ● Personnes en quête de... (sûreté, sécurité, protection, asile, etc.) 	<p>Une personne ne peut pas être illégale, seules leurs activités le sont.</p> <p>Il est important, selon le contexte, de faire une distinction claire entre les "migrants", "réfugiés", "demandeurs d'asile" et les "sans-papiers"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Métissé.e 	<ul style="list-style-type: none"> ● Biracial ● Multiethnique 	Le terme "métissé.e" devrait être évité car il fait allusion à l'existence d'une "race pure". Toutefois, ce terme est acceptable si quelqu'un le préfère pour s'identifier.

D) ORIENTATION SEXUELLE ET DIVERSITÉ DES GENRES, JUSTICE EN MATIÈRE DE GENRE

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Biologiquement mâle/femelle ● Né en tant qu'homme ● Née en tant que femme ● Sexe à la naissance/à l'accouchement 	<ul style="list-style-type: none"> ● On lui a assigné le genre « X » à la naissance ● Sexe assigné à la naissance 	Il est nécessaire d'utiliser les termes proposés afin de respecter l'identité de genre de toutes les personnes.

<ul style="list-style-type: none"> • Gay et lesbienne (pour l'ensemble de la communauté LGBTQIA+) 	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTQIA+ 	<p>En ce qui concerne l'utilisation des acronymes, il existe différentes variantes. Il est possible d'utiliser un acronyme différent de celui proposé s'il est nécessaire dans votre contexte de mettre en avant une autre communauté. Il est important de ne pas supprimer la lettre T (pour transgenre), car cela pourrait envoyer un message de soutien au mouvement anti-trans (appelé également « TERF ») qui veut exclure les transgenres de la communauté LGBTQIA+.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Minorité de genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Non-conformité de genre • Personne non-binaire 	<p>Il est préférable, dans la mesure du possible, d'éviter le terme "minorité" parce qu'il étiquette des groupes et les rend vulnérables, au lieu de se concentrer sur un système qui n'est pas juste.</p> <p>Si cela est possible, il est nécessaire d'être plus précis, notamment s'il est important de transmettre des informations sur les groupes dont nous parlons exactement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Homosexuel (pour décrire quelqu'un faisant partie de la communauté LGBT+) 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des termes spécifiques, axés sur l'identité, pour décrire l'orientation sexuelle des personnes (par exemple, les 	<p>Ce terme est dépassé et ne devrait pas être utilisé pour décrire l'orientation sexuelle d'une personne.</p>

	personnes bisexuelles, les personnes queer)	
<ul style="list-style-type: none"> ● Mari ● Femme <p>(Sauf s'il est nécessaire de définir ce terme genré en raison du contexte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Partenaire ● Conjoint(e) 	<p>Les termes <i>suggérés</i> sont plus neutres et plus inclusifs lorsqu'il s'agit de différents types de relations significatives. Toutefois, cela ne signifie pas que tout le monde doit appeler son partenaire "partenaire", si tous deux se sentent à l'aise avec les termes "mari" et "femme".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Mère ● Père <p>(Sauf s'il est nécessaire de définir ce terme genré en raison du contexte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Parent ● Parentalité ● Tuteur ● L'aidant familial ● Personne élevant un enfant 	<p>Les termes <i>à utiliser</i> sont plus neutres et plus inclusifs lorsqu'il s'agit des différents types de rôles dans l'éducation des enfants. Toutefois, dans le langage courant, il est compréhensible que la plupart des enfants et des gens utilisent les termes "mère" et "père".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● L'Homme (dans le sens humanité tout entière) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les êtres humains ● L'Humanité 	<p>Si nous ne parlons pas exclusivement du genre masculin, mais de toutes les personnes, il est nécessaire de trouver un remplacement pour le mot qui inclut le mot "Homme". Il est nécessaire d'éviter les termes qui impliquent que les hommes sont les humains par défaut.</p>

		(Similaire avec des exemples : `spokesman', `salesman', `policeman', etc.)
<ul style="list-style-type: none"> ● Transsexuel 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transgenre 	<p>Selon l'American Psychological Association (2023), le terme "transgenre" suggère qu'il existe un moment précis où une personne est devenue transgenre.</p> <p>Le terme "transsexuel" n'est plus recommandé et devrait être remplacé par "transgenre", à moins que ce terme corresponde à la préférence de la personne transgenre à laquelle nous nous adressons.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Pronoms préférés 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pronoms ● Pronoms identifiés 	<p>L'expression "pronoms préférés" implique le choix du sexe de la personne.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● pronom elle, il, ils, iel, ael, ze, xe, co 	<p>Il est toujours préférable de demander aux gens quels pronoms ils utilisent plutôt que de décrire quelqu'un comme "il" ou "elle" sur la base de son nom ou de son apparence physique.</p> <p>À moins qu'il ne soit nécessaire de faire référence au genre ou au sexe d'une personne (si cela est pertinent dans le contexte), il est préférable d'utiliser le pronom neutre "iel".</p> <p>Prenons également en considération l'utilisation du pronom "nous", qui peut envoyer un message selon lequel nous sommes plus attentifs aux autres.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Prostituée ● Prostitution ● Pute ● Recours à des prostituées/travailleurs du sexe 	<ul style="list-style-type: none"> ● Travailleur.euse du sexe ● Travail du sexe ● Les femmes/hommes/personnes qui vendent ou achètent du sexe/des services sexuels 	<p>Il est nécessaire d'éviter les mots ou les phrases qui renforcent les préjugés à l'encontre du groupe de personnes pratiquant le commerce du sexe. Les expressions suggérer <i>font</i> partie des campagnes basées sur les droits des travailleurs du sexe.</p>

E) STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Marché noir 	<ul style="list-style-type: none"> ● Economie informelle 	<p>Il s'agit d'un travail pour lequel il n'existe pas d'accord ou de contrat établi entre l'employeur et l'employé, de sorte que les travailleurs n'ont pas accès à leurs droits. Le terme "marché noir" désigne également les personnes qui se trouvent dans cette situation de travail.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Pays développé ● Pays en développement ● Pays sous-développés ● Premier monde / tiers monde 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pays à revenu élevé/moyen/faible <p>(En savoir plus sur <i>Minorité mondiale / Majorité mondiale, Sud mondial / Nord mondial</i> dans le <i>guide linguistique inclusif d'Oxfam, 2023</i>)</p>	<p>Il est important de choisir des termes qui reconnaissent que le statut économique du pays est situationnel. Il est important de reconnaître l'inégalité et la pauvreté au sein des pays "développés", l'histoire coloniale, ainsi que le système injuste qui entrave le développement de nombreux pays. Il est nécessaire d'éviter les concepts qui impliquent que les pays "développés" ont atteint le plein potentiel que les pays "sous-développés" devraient s'efforcer d'atteindre.</p> <p>Voir aussi <i>PGM (People of global majority)</i> dans le glossaire.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Sans-abri 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personnes sans logement ● Personnes sans domicile fixe / logement instable / insécurité du logement ● Personnes qui ne sont pas logées de manière sûre ● Personnes en situation d'insécurité alimentaire ou de logement ● Personnes bénéficiant des services destinés aux personnes sans domicile fixe. 	<p>Il est nécessaire d'éviter l'homogénéisation lorsque l'on parle de l'expérience de l'absence de chez-soi, ainsi que de parler de l'absence de chez-soi comme d'une caractéristique d'une personne, et non comme d'une situation dans laquelle une personne se trouve en ce moment.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Personne faisant partie de la classe inférieure ● Personne de classe inférieure 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personnes dont le statut socio-économique est faible 	<p>Ces termes sont considérés comme péjoratifs. Mais il est important de garder à l'esprit qu'il existe des "mouvements de pauvres" qui soulignent fièrement qu'ils sont issus de la "classe ouvrière".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Bidonville 	<ul style="list-style-type: none"> ● Implantations/logements informels 	<p>Noms des zones où les gens vivent mais n'ont pas de droits légaux sur la terre, souvent non connectées aux infrastructures de base (eau, électricité, etc.). Il est nécessaire d'éviter les termes désignant ces zones qui ont des connotations négatives et conduisent à l'homogénéisation et aux stéréotypes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Ghettos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Zone sous-dotée en service public ● Zone socio-économique défavorisée 	<p>L'utilisation du terme "ghetto" a ses racines dans le classicisme et le racisme, et doit donc être évitée.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Personnes/femmes/hommes vulnérables 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personnes confrontées à de l'exclusion sociale/politique/économique ● Femmes/hommes qui se trouvent dans une position vulnérable en raison de « X » 	<p>Comme pour le terme précédent, les personnes ne sont pas vulnérables mais se trouvent dans des situations de vulnérabilité.</p> <p>Le terme "personnes vulnérables" devrait être évité afin d'exprimer que le problème ne réside pas dans les personnes elles-mêmes, mais dans une situation ou un système discriminatoire.</p>
--	--	--

F) DIVERSITÉ PHYSIQUE

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Poids idéal ● Objectif de poids ● `Votre poids préféré est...' ● `Votre poids idéal est de...' ● Surcharge pondérale ● Insuffisance pondérale ● Gros ● Grandes tailles ● Obèse ● Obésité morbide ● Maigre ● Boulimique ● Boulimie 	<ul style="list-style-type: none"> ● Poids inférieur/élevé ● `Votre poids est...' 	<p>Il est important d'utiliser un langage simple, sans jugement, qui respecte toutes les personnes, quelle que soit leur taille, et d'éviter les termes qui étiquettent une personne.</p> <p>Les membres de « l'acceptation des gros », par exemple, préfèrent être appelés "gros" pour normaliser l'existence des corps gras.</p> <p>Mais vérifiez si vos interlocuteurs préfèrent également ces termes avant de</p>

		commencer à les utiliser dans la conversation.
<ul style="list-style-type: none"> ● Regarde comme tu as perdu du poids ! Je suis fière de toi ! 		<p>Commentaires sur les changements de poids doivent être évités à moins qu'ils ne soient justifiés dans le contexte du travail avec les jeunes. Dans ce cas, vérifiez d'abord avec la personne si elle est d'accord pour parler de son poids.</p> <p>Il est également préférable d'éviter d'autres commentaires sur l'apparence physique, même s'ils portent sur l'attrait d'une personne, afin d'éviter des conséquences involontaires, des messages contradictoires sur la santé ou l'apparence des personnes voire d'éventuelles microagressions.</p>

G) SPIRITUALITÉ, RELIGION

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Pays musulman / Pays islamique 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pays à majorité musulmane 	<p>Lorsque l'on parle de pays ou de régions ayant une religion majoritaire, il est nécessaire de ne pas utiliser des noms qui indiquent qu'une seule religion est présente.</p> <p>Si le contexte dans lequel vous vous exprimez ne nécessite pas la mention de la religion, utilisez simplement le nom du pays ou de la région du monde.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Sikh 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personne qui pratique le sikhisme 	<p>Nous suggérons l'utilisation d'un langage centré sur la personne.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Animal spirituel 	<ul style="list-style-type: none"> ● Icône ● Muse 	<p>Il serait préférable d'utiliser les options suggérées lorsque l'on parle de quelque chose ou de quelqu'un à qui l'on s'identifie ou de ce à quoi l'on s'identifie. L'utilisation de l'expression "animal spirituel" peut être interprétée comme une appropriation de la croyance de certains peuples amérindiens en des animaux spirituels ou totems.</p>

H) IMPORTANCE DE TRAVAILLER AVEC TOUS LES GROUPES

<i>Suggestion à éviter</i>	<i>Suggestion d'utilisation</i>	<i>Pourquoi ?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Bénéficiaires ● Destinataires 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personnes avec lesquelles nous travaillons ● Participants au programme ● Utilisateurs du service 	<p>Si nous parlons dans le contexte des soignants et de services sociaux où les personnes reçoivent directement des services ou des biens, nous pouvons utiliser le terme "utilisateurs du services".</p> <p>Mais dans d'autres situations où ils bénéficient d'un soutien pour avoir accès leurs droits à l'alimentation, au logement, à l'eau, à l'asile, à la participation politique, etc. où ils sont également activement impliqués dans les programmes et sont les agents de leur propre développement, nous utilisons le terme de "participants aux programmes".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Renforcement de capacités 	<ul style="list-style-type: none"> ● Partage des capacités 	<p>L'expression proposée est préférée afin de mettre l'accent sur la collaboration et d'éviter une approche descendante.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Donner une voix à ● Aider 	<ul style="list-style-type: none"> ● Soutenir/fournir une plate-forme pour ● Écouter, entendre, apprendre de ● Amplifier/élever les voix des 	<p>Toutes les personnes ont déjà une voix, mais il est nécessaire de parler de la création d'un espace ou d'un soutien pour que cette voix soit entendue, sans donner l'impression que cette voix leur a été transmise par quelqu'un d'autre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Est atteint de ● Est victime de ● Souffre de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Est affectée par 	<p>Il est préférable d'éviter de définir les personnes en fonction de leurs problèmes de santé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Debout avec 	<ul style="list-style-type: none"> ● En solidarité avec 	<p>Il est préférable d'éviter le terme "debout avec" afin d'inclure les personnes incapables de se tenir debout.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Etudiants en difficultés 	<ul style="list-style-type: none"> ● Étudiants dont le niveau de réussite scolaire est plus faible 	<p>Le terme "difficulté" peut être utilisé pour décrire des situations et non des personnes.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Population cible 	<ul style="list-style-type: none"> ● Population spécifique ● Groupe cible 	<p>L'expression "population cible" peut être choquante parce qu'elle rappelle l'expression "population ciblée par la violence".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Liste blanche ● Marché noir 		<p>Il est préférable de ne pas utiliser le code couleur pour signifier "bon" ou "mauvais" (pour éviter les associations "noir" comme négatif et "blanc" comme positif).</p>

L'adoption de la pratique consistant à rechercher et à respecter les préférences individuelles permet non seulement d'améliorer la communication inclusive, mais joue également un rôle essentiel dans la création d'une société plus compatissante et plus compréhensive. Tout en reconnaissant que l'adaptation de notre communication quotidienne demande des efforts et du temps, il est important de reconnaître que chaque étape vers l'inclusion contribue de manière significative à l'autonomisation des individus, au renforcement des liens et, en fin de compte, à la construction d'un monde où le caractère unique de chacun est valorisé et célébré. Le chemin vers une société plus inclusive est un effort collectif qui, lorsqu'il est entrepris avec engagement, patience et empathie, conduit à un avenir plus harmonieux pour tous.

4. RECOMMANDATIONS POUR L'UTILISATION D'UNE LANGAGE INCLUSIF DANS LE CADRE ORGANISATIONNEL

Dans cette section, vous trouverez des liens qui vous mèneront au [cadre de référence EDI](#), qui peut aider les organisations à revoir leurs pratiques EDI dans différents aspects de l'organisation : [Gouvernance / Leadership](#), [Conception des bâtiments et des espaces](#), [Attitudes et relations](#), [Communauté et partenariats](#), [Travail direct avec les jeunes](#).

Dans la dimension [Attitudes et relations](#), sous le thème [Langue et communication](#), vous pouvez trouver :

- *Résultat* - expliquer de quelle manière les valeurs de l'EDI sont visibles dans la pratique au sein du thème Langue et communication.
- *Objectif* - expliquer ce que l'on souhaite atteindre en intégrant les recommandations de ce thème.
- *Recommandations* - des suggestions de mesures concrètes pour contribuer à la réalisation des résultats et des objectifs mentionnés.
- *Bonnes pratiques* - description des bonnes pratiques et/ou des outils existants pour soutenir la mise en œuvre pratique.
- *Lectures complémentaires* - permet d'accéder à des ressources existantes et à des bonnes pratiques en rapport avec le thème "Langue et communication".
- Nous vous invitons à étudier l'ensemble du document afin d'y puiser de l'inspiration et des idées pour (continuer à) développer votre pratique et celle de votre organisation sur le thème en question.
- Nous vous invitons également à remplir [l'outil d'auto-évaluation de l'EDI](#) (l'outil de soutien de l'EDI à la marque de la charte) et à répertorier les pratiques de votre organisation en rapport avec les valeurs de l'EDI.

BIBLIOGRAPHIE

American Psychological Association. (2023). *Inclusive language guide (2nd ed.)*. Consulté le 15 décembre 2023 sur <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guide.pdf>

American Psychological Association. (2019). *Style and Grammar Guidelines - Age*. Consulté le 15 janvier 2024 à l'adresse suivante : <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/age>

Dugine obitelji. (2024). *Terminologija*. Consulté le 15 janvier 2024, à l'adresse suivante : <https://www.dugineobitelji.com/terminologija/>

European Institute for Gender Equality. (2024). *Glossaire et thésaurus*. Consulté le 13 février 2024, à l'adresse suivante : https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1396?language_content_entity=en

Farr, H. et Olson, S. (2022). *Inclusive Language Primer : Communicating with Respect*. Research Park, NC : RTI International. Consulté le 29 janvier 2023 à l'adresse suivante : <https://www.rti.org/sites/default/files/inclusivelanguageprimer.pdf>

Inclusive writing: Religion, faith and belief. n.d. Consulté le 1er décembre 2023 sur le site <https://www.bristol.ac.uk/style-guides/writing/inclusive/religion-faith-belief/>

Institute for Public Relations - Center for Diversity, Equity, and Inclusion. (2021) *The Language of Diversity A report on how communication leaders are defining and discussing diversity, equity, and inclusion in organizations*. Consulté le 29 janvier 2024 sur <https://instituteforpr.org/defining-diversity-equity-inclusion-reportf>

Konishi, T. The semantics of grammatical gender: A cross-cultural study. *J Psycholinguist Res* 22, 519–534 (1993). Consulté le 1er décembre 2023 sur le site <https://doi.org/10.1007/BF01068252>

Kozić Komar, V., S. Cesar et V. Pavlović (2021.) *Smjernice za ostvarenje rodne ravnopravnosti u školama*. Zagreb : Forum za slobodu odgoja. Consulté le 15 décembre 2023, à l'adresse <https://fso.hr/wp-content/uploads/2021/03/2021-03-smjernice-za-ostvarenje-rodne-ravnopravnosti.pdf>

Oxfam International. (2023). *Inclusive language guide*. Consulté le 26 octobre 2023 sur le site <https://policy-practice.oxfam.org/resources/inclusive-language-guide-621487/>

Saiter, C. (2018). *An Incomplete Guide to Inclusive Language for Startups and Tech*. Consulté le 15 décembre 2023 sur <https://buffer.com/resources/inclusive-language-tech/>

UNESCO. (2021). *Migrants, refugees, or displaced persons?* Consulté le 15 décembre 2023 sur le site <https://www.unesco.org/en/articles/migrants-refugees-or-displaced-persons>

University of Copenhagen, Faculty of Humanities. (2016). *Spoken language is a dynamic entity*. Consulté le 1er février 2024 à l'adresse suivante : <https://humanities.ku.dk/collaboration/impact/spoken-language-is-a-dynamic-entity/>



edi-go.eu



Cofinancé par
l'Union européenne

Cette publication [communication] n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.