

Fiche-conseil pour les organisations : Utiliser un langage inclusif en milieu de travail



Initiative TSM de l'Association minière du Canada¹ pertinence du protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif : Indicateur 2 : L'avancement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (critère à l'échelle de l'établissement)

Cette fiche-conseil aide les organisations à comprendre comment satisfaire aux exigences décrites dans le Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Veuillez noter que les conseils présentés dans cette fiche-conseil sont généralement fondés sur le respect des critères de niveau B du protocole : *communications en milieu de travail accessibles, inclusives et culturellement appropriées*.

Importance d'un langage inclusif

Le langage est une représentation de la culture : il n'est pas neutre. Nous créons et refaçonnons le monde à travers le langage que nous utilisons, en présentant les gens, les lieux et les choses sous des jours différents. Notre utilisation du langage repose sur des choix conscients comme inconscients, ainsi que sur des préjugés et des stéréotypes. Parfois, nos récits (c'est-à-dire la façon dont nous présentons l'information ou dont nous décrivons des événements) représentent nos points de vue, et ils peuvent aussi révéler ou indiquer notre compréhension, notre acceptation de la diversité, ou la valeur que nous lui accordons.

Pour utiliser un langage inclusif, il ne suffit pas d'éviter les termes dépassés ou nuisibles. Il s'agit d'un processus permanent d'apprentissage des complexités de la langue et de la communication, de compréhension des rôles joués par chacun dans la création d'espaces accueillants et confortables, d'acceptation de la responsabilité de ses mots, de ses comportements et de ses actes, et d'action afin de susciter des changements durables. L'utilisation d'un langage inclusif aide à assurer le respect de la dignité humaine et contribue à une culture en milieu de travail équitable, diversifiée et inclusive.

Un langage inclusif est exempt de mots, d'expressions et de tons exprimant des préjugés, des stéréotypes ou des opinions discriminatoires de certaines personnes ou de certains groupes. Ces opinions reflètent souvent des points de vue dépassés, liés à la culture, et être intrinsèques à certains mots, locutions, des idiomes ou expressions.

1 Voir : [Vers le développement minier durable : Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif](#)





L'utilisation d'un langage inclusif en milieu de travail est importante pour la création d'un environnement de travail positif. Elle contribue à donner le ton et à renforcer l'établissement d'une culture de respect, de sécurité et d'appartenance. L'intégration de pratiques linguistiques inclusives en milieu de travail permet aux gens de déployer leur potentiel et aide à briser le cycle d'exclusion et de discrimination qui découle de suppositions, de stéréotypes et de préjugés nuisibles. Un langage inclusif permet aux gens de mieux se concentrer sur leur rôle et d'échanger plus efficacement leurs idées, ce qui favorise la résolution de problèmes et l'innovation. La cohésion de la main-d'œuvre ainsi et l'amélioration de la productivité et du rendement sont bénéfiques aux organisations.

Les premières étapes consistent à reconnaître ou accepter quand une erreur est faite ou quand il est possible d'améliorer nos façons de communiquer, et à prendre le temps de réfléchir aux facteurs qui influencent notre façon de communiquer. La prochaine étape de l'utilisation d'un langage inclusif consiste à remettre en question ses préjugés, à désapprendre les pratiques de communication et les termes négatifs et suscitant l'exclusion et à les remplacer par des pratiques et des termes positifs.

Principes directeurs visant à favoriser un langage inclusif en milieu de travail :

1. Utilisation d'un langage inclusif comme marque de respect.

L'utilisation d'un langage inclusif est importante pour communiquer et faire preuve de respect les uns envers les autres. La communication est l'occasion de renforcer la compréhension et la sensibilisation, d'enrichir l'information et de perfectionner les points de vue, que ce soit en lien avec un problème, une situation, un projet, des groupes ou des personnes. Les pratiques de langage inclusives accordent la priorité aux personnes, par exemple en matière de handicap, et aident les personnes à exprimer la façon dont elles souhaitent être identifiées, par exemple par l'utilisation de leurs pronoms choisis.

Les employeurs peuvent promouvoir une culture du respect en milieu de travail en adoptant un langage clair, accessible, inclusif et culturellement approprié dans le cadre de leurs communications, en donnant accès à des glossaires de termes clés² et à des guides de rédaction, et en offrant des occasions d'acquérir des compétences linguistiques inclusives dans le cadre de formations.

2 Voir les glossaires du Conseil RHIM dans cette trousse d'outils.



2. Utilisation d'un langage inclusif pour une communication efficace.

L'utilisation d'un langage simple (c.-à-d. de niveau 8^e année au maximum) et d'une formulation claire favorise l'efficacité de la communication. Le fait d'éviter les idiomes, les mots et les termes dénotant des préjugés ainsi que les expressions dont l'utilisation pourrait être délicate, par exemple celles qui dénotent de l'agressivité ou de la violence, permet de s'assurer que l'essence des messages est comprise conformément à l'intention initiale. Comme le langage inclusif est clair et respectueux, il n'utilise pas de termes, d'images, de descripteurs, ni de références culturelles propres à exclure des groupes, ou bien nuisibles ou dégradantes.

Pour adopter un langage inclusif pour une communication efficace en milieu de travail, commencez par examiner les documents importants pour ce milieu de travail, notamment les politiques, les procédures, les lignes directrices, les offres d'emploi, les descriptions de poste, ainsi que les documents de formation et de communication afin de rechercher la terminologie dégradante ou dénotant des préjugés. Examinez également les procédures en milieu de travail, notamment les processus de gestion des talents (en lien avec le recrutement, le perfectionnement, les compétences, la gestion/le leadership, la gestion du rendement, l'avancement et le maintien en poste), l'approvisionnement et d'autres processus opérationnels.³



3. Utilisation d'un langage inclusif pour reconnaître la diversité en milieu de travail.

Un langage inclusif permet d'éviter les préjugés et les stéréotypes : il représente la diversité de l'ensemble de la population sur le lieu de travail, avec exactitude et authenticité. Il permet donc de reconnaître la diversité comme un attribut important de la culture en milieu de travail ou au sein de la société. Non seulement un langage inclusif favorise l'équité en milieu de travail, il sert également à rappeler au personnel la diversité de la main-d'œuvre en tenant compte, par exemple, de sa diversité de genre et de sa diversité raciale ou ethnoculturelle. Cette pratique crée des occasions d'en apprendre davantage sur la diversité du personnel et encourage les employés et employées à présenter tous les aspects de leur identité qu'ils décident d'exprimer en créant un sentiment de sécurité ou en partageant des façons de voir les choses et des points de vue divers dans le cadre de la résolution de problèmes, par exemple. Elle permet aussi d'aborder le sujet des dangers en milieu de travail. Les organisations qui souhaitent en apprendre davantage sur l'utilisation d'un langage inclusif pour reconnaître la diversité en milieu de travail peuvent consulter des spécialistes au fait des circonstances particulières au sein de chaque communauté, tels que les communautés d'intérêts, les fournisseurs de services mandatés pour soutenir des groupes particuliers (comme les organismes d'aide aux personnes immigrantes, les groupes de ressources internes des employés et employées, les comités ou les tables rondes sur l'équité, et les détenteurs des droits locaux).

³ Voir le critère 1a, indicateur 2, niveau AA du Protocole TSM – L'utilisation d'un langage inclusif contribuer à atténuer les préjugés éventuels.



4. Implication de l'amélioration continue dans le concept de langage inclusif.

Le langage est fluide et en évolution constante. En pratique, les organisations qui s'engagent à utiliser un langage inclusif adoptent les pratiques de surveillance et d'examen des termes et de l'évolution de leur utilisation afin de valoriser la diversité, de soutenir une culture du respect en milieu de travail et de promouvoir leur engagement à l'égard de l'EDI. Nous encourageons les membres du personnel à en apprendre davantage sur l'importance d'un langage inclusif dans l'exercice de leur rôle et dans le cadre du travail d'équipe, et nous leur fournissons les outils et la formation nécessaires à l'utilisation de ce type de langage. Ainsi, le langage inclusif est intégré à la culture en milieu de travail et devient une pratique attendue.

À l'échelle individuelle, la réflexion est essentielle à l'utilisation d'un langage inclusif et consiste à reconnaître ses propres préjugés, à éviter les stéréotypes et à « désapprendre » le langage nuisible. L'adoption d'un langage inclusif consiste à reconnaître les erreurs commises, à présenter ses excuses, à en tirer des leçons, et à s'efforcer de faire mieux à l'avenir. En plus de favoriser la formation continue et l'autoréflexion chez les membres du personnel, l'établissement d'une culture dans laquelle les employées et employés ont les moyens de s'entraider, avec respect, dans le cadre de l'apprentissage et de l'utilisation d'un langage inclusif favorise également le respect en milieu de travail.

Resources

Agence de la fonction publique de la Colombie-Britannique. (2023).

Words Matter: Guidelines on Inclusive Language in the Workplace. (en anglais seulement)

<https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/all-employees/working-with-others/words-matter.pdf>

CCDI. *Glossaire des termes IDÉA.* <https://ccdi.ca/glossaire-des-termes/>

Centre for Equity, Gender & Leadership.(2022). *Understanding Inclusive Language: A Framework.* (en anglais seulement)

Berkeley Haas. <https://haas.berkeley.edu/wp-content/uploads/Understanding-IL-Playbook-3.pdf>

Gouvernement du Canada. (2022). *Inclusive writing: Background and Principles.* (en anglais seulement)

<https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/writing-tips-plus/inclusive-writing-background-principles.html#pr1>

Wellness Works Canada.(2022). *Utiliser un langage inclusif sur le lieu de travail : Introduction.*

<https://fr.resources.wellnessworkscanada.ca/post/using-inclusive-language-in-the-workplace-an-introduction>

