



Guide pour un langage inclusif à l'IFFP

Le langage joue un rôle essentiel dans l'établissement de nos relations. Dans les actes de parole, les individus peuvent être dévalorisés consciemment ou inconsciemment. L'utilisation d'un langage non discriminatoire est un acte de respect mutuel. C'est pourquoi l'IFFP s'efforce d'utiliser un langage aussi non discriminatoire que possible et qui inclue tous les individus, en paroles et en images. Ce guide a pour but de nous sensibiliser à réfléchir sur notre propre utilisation de la langue et de donner des impulsions pour un langage respectueux avec des recommandations aussi concrètes que possible pour la vie quotidienne.

1 TENIR COMPTE DE LA DIVERSITÉ DANS LA LANGUE

Les dimensions de la diversité que sont l'âge, le handicap, l'origine ethnique, le sexe, la religion et l'orientation sexuelle sont connues sous le nom de « Big 6 ». Toutes les catégories ne sont pas (également) pertinentes dans tous les contextes. À l'IFFP, par exemple, la diversité linguistique régionale est d'une grande importance. Au sein de l'IFFP, nous la respectons car l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices travaillant dans plusieurs régions se doivent d'avoir une maîtrise passive d'une autre langue nationale et peuvent s'exprimer dans leur propre langue nationale en échange (principe de « chacun-e sa langue »). Nous avons cependant conscience des limites de ce principe ; la connaissance active d'une seconde langue nationale ou de l'anglais s'avère souvent indispensable à la communication entre collaborateurs et collaboratrices de régions linguistiques différentes. Vis-à-vis de l'extérieur, nous garantissons la traduction correcte de textes en langue étrangère.

En ce qui concerne le langage, la diversité signifie que la discrimination linguistique est réduite et que toutes les personnes sont incluses sans distinction de sexe, d'origine, de couleur de peau, de handicap, d'orientation sexuelle, etc. Dans ce qui suit, deux dimensions de la diversité illustrent un usage de la langue respectant la diversité mais également les difficultés qu'un usage « correct » de la langue comportent.

Exemple 1 : les handicaps

Si des termes tels qu'« infirme » sont évidemment discriminatoires, d'autres termes ne semblent pas poser de problème à première vue. Nous nous abstenons donc également de désigner les personnes comme « les handicapé-e-s », car cette désignation réduirait les personnes concernées à une seule caractéristique, leur handicap. Nous utilisons par exemple le terme « personnes handicapées » car il exprime mieux le fait que la déficience n'est qu'un des nombreux traits de la personnalité. Cela permet également d'éviter l'image d'un groupe fixe (par exemple « les aveugles »), qui en réalité est diversifié. Pour plus d'informations et d'explications sur les termes : <http://www.insieme-ne.ch/documents/Langage-termesplusjudicieux.pdf>, <https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mgcs-onterm/Documents/Guides/vocapp.htm#sec4>

**Exemple 2 : ethnicité**

Les recommandations linguistiques préconisant un usage antiraciste de la langue ne sont pas très répandues et établies dans le monde francophone. Il n'est donc pas facile de déterminer quels termes sont problématiques et lesquels ne le sont pas. Cela ne signifie pas pour autant que tous les termes peuvent être utilisés sans hésitation. Ainsi, des termes tels que « nègre » sont clairement discriminatoires et constituent une insulte raciste. Le facteur décisif pour un usage linguistique adapté à la diversité est que nous donnons toujours la priorité aux noms choisis par les personnes concernées (par exemple, les Noirs) par rapport à tous les autres noms. Du point de vue des personnes qui ne sont pas victimes de discrimination raciale, il convient toutefois de toujours examiner attentivement si la dénomination ou l'auto-dénomination peut également être adoptée comme dénomination de tiers. Par conséquent, il n'existe pas de désignations généralement valables. En coopération les un-e-s avec les autres, nous utilisons toujours une désignation que les personnes concernées choisissent elles-mêmes et autorisent d'autres personnes à utiliser également. Pour plus d'informations et explications sur les termes : <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/demandes-et-reponses/comment-le-service-de-lutte-contre-le-racisme-definit-il-le-raci.html>

2 TENIR COMPTE DU GENRE DANS LA LANGUE

D'un point de vue linguistique, la gestion du genre est le plus grand défi, car le genre est également ancré grammaticalement dans la langue. Pour nous, écrire un texte de manière épïcène signifie d'abord et avant tout penser de manière épïcène. Si nous appliquons les stratégies d'une écriture épïcène dès le départ, le texte devient plus élégant et atteint en même temps l'objectif fixé : la reconnaissance de l'égalité des sexes. La liste suivante montre les processus linguistiques et les signes typographiques qui nous permettent de nous référer à tous les sexes de manière égale lors de la rédaction de textes.

2.1 Abstraction et neutralisation du genre

Dans ce qui suit, différentes possibilités sont énumérées pour abstraire ou neutraliser les termes genrés. L'objectif n'est pas de donner plus de visibilité aux sexes, mais de remplacer, dans la mesure du possible, les termes genrés par des termes épïcènes.

Termes épïcènes, singulier collectif et forme plurielle

Les termes épïcènes sont neutres. Il peut être judicieux de préférer les formes plurielles. En effet, au singulier, le genre du nom est nécessairement marqué, ne serait-ce que par le déterminant ; en revanche, au pluriel, le genre grammatical de l'article est épïcène et avec des substantifs épïcènes, la marque de genre disparaît complètement.

Exemples de termes épïcènes et du singulier collectif

<i>être humain</i>	<i>personne en formation</i>
<i>membre</i>	<i>équipe</i>
<i>personne / individu</i>	<i>groupe</i>
<i>corps enseignant</i>	<i>service (par exemple, le service du personnel)</i>
<i>personnel</i>	<i>clientèle</i>



Formes passives et non personnalisées

Le français permet certes d'utiliser des formes passives, mais il ne faudrait pas en abuser.

Exemples de formes non personnalisées et passives

- L'action plutôt que l'acteur : « formation en médiation » plutôt que « formation de médiateur ».
 - Fonction plutôt que personne : « la direction de l'établissement » plutôt que « directeur ou directrice de l'établissement ».
- « La formation est dispensée à raison de deux matinées par semaine » plutôt que « Le formateur ou la formatrice dispense son enseignement deux fois par semaine ».

2.2 Termes genrés

Ces stratégies visent à utiliser des termes genrés pour éviter l'utilisation du masculin générique lorsqu'une forme neutre n'est pas disponible.

Doublet intégral

Dans cette variante à privilégier, la forme masculine et la forme féminine du mot sont toutes deux citées. Le doublet intégral est souvent utilisé dans les discours, en particulier lorsque l'on s'adresse directement aux personnes. Il faut éviter la répétition des doublets dans une même phrase. Lorsqu'il y a une énumération ou un doublet intégral, respecter l'ordre alphabétique des termes. Cet ordre, qui ne repose pas sur la hiérarchie des sexes, évite en effet de toujours mentionner le masculin ou le féminin en premier. En principe, l'adjectif ou le participe s'accorde en genre et en nombre avec le nom le plus proche.

Exemples d'utilisation

- *les conseillères et les conseillers inscrits*
 - *les collaborateurs et les collaboratrices inscrites*
- Les étudiantes et les étudiants ont donné une évaluation positive de l'événement.*
- *le directeur ou la directrice sera présente...*
 - *les chargées et les chargés de cours concernés postuleront...*

Tirets / barre oblique à l'intérieur des termes

Bien que l'usage du doublet intégral soit à privilégier, il est possible d'employer les formes abrégées en cas de contrainte d'espace ou s'il est impossible de faire autrement. Le tiret ne peut être utilisé que lorsque la forme masculine et la forme féminine sont identiques (un-e consultant-e). Lorsque la forme diffère (le traducteur, la traductrice), il est préférable d'utiliser une barre oblique en lieu et place du tiret (le/la traducteur/trice), un terme épïcène (l'équipe de traduction), une forme non personnalisée (la traduction) ou le doublet intégral séparé par une barre oblique pour plus de lisibilité (conférencier/conférencière).

Les adjectifs et les participes peuvent également être déclinés à l'aide des tirets et des barres obliques.

Exemples d'utilisation

- | | |
|--|-------------------------------|
| <i>Les consultant-e-s ont examiné cette affaire en détail.</i> | <i>Tirets</i> |
| • <i>Nous recherchons un-e conférencier/conférencière.</i> | <i>Tiret et barre oblique</i> |
| • <i>Nous recherchons un-e formateur/trice qualifié-e.</i> | |
| <i>Les responsables de secteur régionales/régionaux</i> | <i>Barre oblique</i> |

2.3 Diversité de genre : tenir compte des personnes non binaires dans la langue

Tous les individus ne s'identifient pas aux catégories « femme » et « homme » : il s'agit des personnes non binaires. Ces personnes ne peuvent ou ne veulent pas s'intégrer dans le système à deux niveaux



de genre. Nous devrions toujours en tenir compte dans nos actes de langage incluant des personnes non binaires.

Pronoms

En français, les termes épiciènes et la rédaction neutre ne suffisent pas toujours pour inclure les personnes non binaires. Il est donc indispensable de demander à la personne non binaire la manière dont elle souhaite que l'on s'adresse à elle (aucune supposition ne doit être faite). Une variante possible consiste à utiliser le nom de la personne au lieu d'un pronom.

Exemples d'utilisation

*Sabrina a dit que Sabrina a vu cela.
Où est Alex ? Je n'ai pas vu Alex.*

Formulaires et formule d'appel

Il est recommandé que les formulaires soient toujours conçus de manière à ce que les personnes non binaires ne se sentent pas exclues. Si, par exemple, le sexe doit être indiqué, il devrait toujours y avoir une troisième option. Un troisième choix est également recommandé pour la formule d'appel :

- Madame
- Monsieur
- Formule d'appel neutre

Si une personne a choisi l'option « formule d'appel neutre », nous recommandons la formulation suivante :

- Bonjour Max Exemple,

Pour plus d'informations : <https://www.tgns.ch/fr/> ; www.nonbinary.ch/kommunikation/ (en allemand)

3 SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE

Banque de dépannage linguistique de l'OQLF (2019). Désigner les personnes non binaires : http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5370.

Bendl, R. et al. (Éd.) (2012). *Diversität und Diversitätsmanagement*. Vienne.

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud (2008). *L'égalité s'écrit. Guide de rédaction épiciène* : https://www.vd.ch/Publications/L_egalite_s_écrit_aout_2008.pdf.

Chancellerie fédérale (2000). *Guide de formulation non sexiste des textes administratifs et législatifs* : https://www.bk.admin.ch/Sprachdienst_fr/guide_de_formulationnonsexiste.pdf.

Conférence romande des bureaux de l'égalité /Moreau, Thérèse (2002). *Écrire les genres. Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épiciène*.

Flückiger, A. (Éd.) (2019). *La rédaction administrative et législative inclusive - La francophonie entre impulsions et résistances*. Berne : Stämpfli Verlag AG.

Hayn, E. (2010). « Political Correctness ». Machtvolle Sprachausdrücke und sprachliche Mythen in Diskussionen um « Politische Korrektheit » in : Nduku-Agwu/Hornscheidt (Éd.) (2010). *Rassismus*



auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Frankfurt am Main.

Hornscheidt, A. et Nduku-Agwu, A. (2010). « Der Zusammenhang zwischen Rassismus und Sprache » in : Nduku-Agwu/Hornscheidt (Éd.) (2010). *Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen.* Frankfurt am Main.

Institut de recherches et de formations et laboratoire d'idées sur l'égalité dans les médias DécadréE, <https://decadree.com/>.

Kelly, N. A. (2010). « Das N-Wort » in : Nduku-Agwu/Hornscheidt (Éd.) (2010). *Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen.* Frankfurt am Main.

Moreau, T. (1994). *Pour une éducation épïcène. Guide de rédaction et de ressources de documents scolaires s'adressant aux filles comme aux garçons.* Lausanne : Réalités sociales.

Moreau, T. (2009). *Nouveau Dictionnaire féminin masculin des professions, des titres et des fonctions.* Genève : Métropolis.

Transgender Network Switzerland (s. d.). *Guide linguistique – Huit formulations erronées à éviter concernant les personnes trans* : <https://www.tgns.ch/fr/medias/guide-linguistique/>.

Université de Berne (2017). *Geschlechtergerechte Sprache* : https://www.unibe.ch/2017GendergerechteSprache_Auflage2_f.Web_ger.pdf.

Viennot, E. (2018). *Le langage inclusif : Pourquoi, Comment*, Éditions IX^e.