



Homewood
Santé | Health

Lignes de vie

Améliorer votre qualité de vie, une étape à la fois



Promouvoir l'inclusivité et le langage inclusif

Pensez à un moment de votre vie où on vous a fait sentir que vous étiez de trop. Ce rejet peut avoir été délibéré ou accidentel. Votre expérience peut remonter à plusieurs années ou à quelques instants seulement. Supposons qu'on vous demande de décrire ce que vous avez ressenti. Votre description pourrait inclure un sentiment de blessure ou d'accablement, vous pourriez même en avoir eu le cœur brisé. Certaines de ces expressions s'apparentent à une douleur physique même si elles décrivent une douleur morale, et avec raison. La recherche indique que le rejet active notre système algique, c'est-à-dire la douleur physique. Neurologiquement, nous utilisons les mêmes voies neuronales pour la douleur physique et la douleur psychosociale¹.

Pour être bien, nous devons avoir des interactions chaleureuses avec les autres. Nous avons besoin de nous sentir pleinement acceptés en tant qu'individus. Nous devons également sentir que nous sommes sur un pied d'égalité avec les autres, malgré nos différences. Ce sont là quelques-uns des grands principes fondamentaux de l'inclusion. C'est une façon d'apporter notre soutien aux personnes qui sont souvent marginalisées, et ce sera également le sujet de notre bulletin de ce mois-ci.

Le sentiment d'appartenance : quelles implications?

Nous réagissons aux situations et aux personnes qui nous entourent par une combinaison complexe d'émotions, d'intelligence, d'instinct et d'intuition. Nous réagissons

également par des comportements sociaux appris et des influences culturelles; c'est ainsi que nous apprenons à vivre de manière indépendante et interdépendante. Des études montrent que notre environnement social nous façonne profondément. La détérioration ou la rupture de nos liens sociaux entraînent de la souffrance².

Rares sont ceux ou celles qui souhaitent être exclus, qui n'éprouvent pas le besoin d'appartenir à un groupe. Si vous ne me croyez pas, essayez cet exercice : revoyez-vous à la petite école, dans votre classe de gymnastique. Vous attendez nerveusement d'être choisi.e par une des personnes à qui on a confié la tâche de sélectionner les membres de leur équipe. Même si vous étiez du genre athlétique, il y a probablement au moins une fois où vous avez craint de ne pas être sélectionné.e par l'équipe que vous espériez rejoindre. Pour bon nombre d'enfants, c'était bien pire. Certain.e.s avaient peur de ne pas être choisi.e.s. Être la dernière personne sélectionnée signifiait adhérer à une équipe qui devait vous prendre par défaut plutôt que par choix. Pour de nombreuses personnes, ce scénario cauchemardesque s'est joué à maintes reprises au cours de leur enfance. Cette procédure était une affirmation publique de votre appartenance ou de votre exclusion. Cela faisait mal dans ce dernier cas, et cette douleur a probablement coloré votre motivation et votre appréciation du jeu. Si au contraire vous avez eu la chance d'être choisi.e parmi les premiers ou les premières, vous en avez ressenti du soulagement et du plaisir.

L'inclusivité est essentielle dans la vie : sans elle, nous risquons des troubles de santé mentale, la solitude et l'isolement. Souvent, l'estime de soi est liée au sentiment d'appartenance au groupe. Le sentiment d'en être exclu.e peut entraîner le stress, l'anxiété et la dépression.

Au travail, les programmes de diversité, d'équité et d'inclusion visent en partie à reconnaître le lien qui existe entre l'inclusion et la santé. Un tel programme peut faire toute la différence entre une approche réussie et une approche symbolique fondée sur l'ignorance, le mépris et la peur de perdre le pouvoir. Lorsqu'une organisation se cantonne dans un mode de fonctionnement harmonieux mais conformiste, il faut qu'elle trouve le courage d'évaluer les obstacles existants sinon elle risque de rater de bonnes occasions. Une organisation inclusive décuple sa créativité et découvre des idées qui changent la donne, et attire les personnes les plus talentueuses au sein d'un personnel heureux et satisfait.

Comment créer un milieu inclusif?

Il est utile de commencer par les petites choses du quotidien, comme votre choix de mots et la façon dont vous interagissez avec autrui. Il est facile de deviner si une personne est sincère, si elle s'efforce d'être inclusive et si elle favorise un sentiment d'appartenance pour tout le monde. Se limiter à tolérer une personne qui se sent marginale est inauthentique et certainement pas inclusif. Une bonne inclusion signifie toutefois qu'il faut également faire quelques distinctions³, comme reconnaître que l'équité, l'égalité et le privilège sont des réalités distinctes.

- **L'équité** est ce qui permet aux gens d'avoir les outils et le soutien dont ils ont besoin pour réussir.
- **L'égalité** est ce qui permet à tout le monde d'avoir accès aux mêmes droits.
- **Le privilège** est ce qui fait qu'on ne se rend pas compte des avantages que nous procurent nos circonstances. L'empathie est sacrifiée au jugement et aux comparaisons qui écartent la possibilité d'autoréflexion.

Par ailleurs, il arrive qu'en cherchant à démontrer à tout prix notre désir d'inclusion, nous nous embourbons dans la rectitude politique. Cela aussi crée un malaise et freine de réels progrès vers l'obtention d'un milieu inclusif. Nous croyons être suffisamment équipés après nous être un peu renseigné.e.s sur un sujet et nous nous sentons habilités à défendre les personnes que nous jugeons persécutées. Il existe une subtile différence entre appropriation, appréciation et alliance inclusive.

- **L'appropriation** consiste à s'emparer d'éléments culturellement significatifs d'un groupe minoritaire ou marginalisé et à les dépouiller de leur sens et de leurs intentions originelles. Il peut s'agir de vêtements, d'icônes, de rituels ou de comportements, et recherche souvent le pouvoir ou le profit en les faisant paraître à la mode,

exotiques ou désirables. Les personnes qui se livrent à l'appropriation se sentent en droit de le faire et ne se rendent pas compte qu'elles manquent de sensibilité.

- **L'appréciation** consiste à se renseigner sur une culture pour mieux la comprendre. Elle est exempte d'intention d'utiliser un objet hors contexte ou de revendiquer une expertise. En signe de respect, elle implique très souvent la demande de la permission d'utiliser l'objet culturel en question.
- **L'alliance inclusive** consiste à faire le choix conscient de défendre avec respect les personnes qui se sentent exclues du groupe, à être solidaire avec elles et à prendre la responsabilité de les aider. L'allié.e ne retire aucun avantage de son implication. Il ou elle aide ces personnes à atteindre un objectif commun.

Les paroles comptent

Prendre conscience de la façon dont nous communiquons et des termes que nous utilisons est essentiel pour favoriser l'inclusivité. Le langage sert à établir des liens avec autrui et à créer un sentiment d'appartenance. C'est un élément fondamental de l'interaction humaine qu'il faut apprendre constamment. L'emploi d'un langage inclusif vous rend moins susceptible de donner à une personne l'impression d'être exclue du groupe et prévient l'emploi de termes blessants. Le fait de prendre conscience des termes ou des euphémismes susceptibles de rabaisser une personne vous aide à les éliminer de votre vocabulaire. Et n'ayez pas peur de signaler les termes discutables que vous entendez. Les mots et expressions qui ont pu être populaires à une certaine époque ne disparaîtront que lorsque nous nous tiendrons mutuellement responsables du langage que nous utilisons. Choisir d'utiliser un langage irrespectueux est un acte d'agressivité. Il est important de se rappeler que les mots peuvent blesser profondément et ne sont pas toujours facilement oubliés.

D'autre part, une grande partie de la langue française est centrée sur le masculin, ce qui perpétue des stéréotypes néfastes à la fois pour un locuteur et son auditoire. Le langage inclusif en est conscient et évite cette discrimination. Par exemple, les Nations Unies ont publié un guide de rédaction pour un langage non sexiste. Il propose des lignes directrices pour l'utilisation d'un langage non discriminatoire et rend le genre visible lorsque le contexte s'y prête. Il recommande également de ne pas le rendre visible lorsque le contexte s'y prête⁴. L'article fournit des exemples sous forme de tableaux de termes non inclusifs ou inclusifs :

Termes non inclusifs :

- L'homme/les hommes
- Les employés
- Les hommes politiques
- Les clients
- Les hommes d'affaires

Termes inclusifs :

- L'humanité; les êtres humains
- Le personnel
- La classe politique; les personnalités politiques
- La clientèle; les clients et clientes
- Le monde des affaires; les femmes et hommes d'affaires

La meilleure façon de faire évoluer vos choix linguistiques consiste à adopter une attitude respectueuse. Cela n'est pas facile et demandera des efforts conscients et de la pratique, et vous ferez probablement quelques erreurs. Il vous sera peut-être plus facile de le faire si vous savez faire preuve d'empathie, écouter et reconnaître que la langue évolue constamment. Il est contreproductif d'argumenter sur les termes utilisés pour exprimer des identités collectives et individuelles ou la liberté d'expression. Rendre la langue plus précise améliore la communication, les échanges et le sens des mots. Sans compter qu'un discours haineux ou un langage diffamatoire risquent d'entraîner des conséquences juridiques.

Principes d'utilisation d'un langage inclusif au quotidien

Kelly Kitagawa, une youtubeuse de Toronto, nous fait part de quelques-unes de ses observations sur les principes du langage inclusif, les classant en quatre grandes catégories⁵.

1. La personne a préséance sur son état. Chaque être humain est une personne.
2. Appelez la personne par le nom qu'elle préfère. Utilisez le nom correspondant à son identité. Utilisez également les pronoms correspondant à son identité. Respectez son droit à sa propre histoire et à la façon dont elle la décrit.
3. L'utilisation du nom propre aide à éviter les stéréotypes. Il est également plus précis.
4. Parlez ou écrivez à la voix active et non à la voix passive. Cela vous permet de construire votre phrase de façon que la personne soit le sujet de l'action et l'objet de celle-ci. C'est un bon moyen de relever et d'éliminer les préjugés.

Faciliter aux enfants l'apprentissage d'un langage inclusif

Enseigner aux enfants une langue inclusive à la maison les aide à se sentir à l'aise de développer leur identité propre, leur permet d'établir des relations avec leurs pairs et favorise le développement de ce sentiment d'appartenance si essentiel à leur santé et à leur épanouissement. Donnez-leur l'exemple de la compréhension et du respect en effectuant quelques substitutions de langage simples⁶.

- Au lieu de mari/femme, dites partenaire/conjoint.
- Au lieu de filles/garçons, dites enfants/tout le monde.
- Au lieu de toilettes des femmes/toilettes des hommes, dites toilettes ou salle de bain.
- Au lieu de jouet pour fille ou jouet pour garçon, dites jouet.
- Si vous ne connaissez pas le sexe d'une personne ou les pronoms qu'elle utilise, appelez-la par son nom.

Les enfants sont, par nature, inclusifs et tolérants. Ils apprennent constamment de nouvelles choses sur leur monde et leur environnement, et presque rien ne leur semble inimaginable ou étrange. Lisez des livres sur la diversité dans les structures familiales et transmettez-leur votre savoir. En voici quelques-uns que vous voudrez peut-être lire avec vos enfants :

- *On n'est pas des poupées, mon premier manifeste féministe* de Delphine Beauvois et Claire Cantais (Éd. La Ville brûle, 2013);
- *Comme un million de papillons noirs* de Laura Nsafou et Barbara Brun (Éd. Bilibok, 2017).
- *Mes Deux Papas* de Juliette Parachini - Deny et Marjorie Béal.

Enfin, donner l'exemple de l'emploi d'un langage inclusif à la maison peut aider les adolescent.e.s qui ont du mal à créer et à développer leur identité propre. Offrez-leur un milieu favorable et sûr afin de les encourager à discuter de questions de genre, de sexualité ou l'orientation sexuelle. Prenez le temps de vous intéresser à leurs causes sociales, à leur éveil et à leur activisme en les écoutant et en encourageant des discussions fondées sur le respect.



Choisir l'inclusivité et l'appartenance par le biais de la langue

Démontrez votre engagement à favoriser l'inclusion et l'appartenance en utilisant un langage inclusif. Voici sept conseils à cette fin :

1. Ne vous en plaignez pas et ne dites pas que vous trouvez cela difficile.
2. Faites preuve de respect envers la personne et sa situation.
Par exemple :
 - Lorsque vous vous adressez à une personne handicapée, parlez-lui directement plutôt que par l'intermédiaire de son compagnon, de son accompagnatrice ou de son interprète.
 - Faites preuve de patience lorsque la personne s'exprime lentement.
 - Évitez les comparaisons qui causent un malaise ou qui sont insultantes⁷.
3. Ne vous confondez pas en excuses si vous faites une erreur. Cela arrivera. Des excuses exagérées obligent l'autre à ignorer ses sentiments pour s'occuper des vôtres.
4. Lorsqu'une personne vous corrige, remerciez-la.
5. Renforcez votre apprentissage d'une meilleure approche en la répétant trois fois.
6. Si vous êtes témoin d'une erreur, proposez une correction. Cela aidera la personne qui a fait l'erreur à en prendre conscience et à démontrer du respect et son engagement à mieux faire, et montre votre empathie et votre compréhension.
7. Envisagez de faire équipe avec une autre personne qui travaille sur l'utilisation d'un langage inclusif et de vous exercer ensemble.

Références :

1. Eisenberger N. I. (2012 January 27). The neural bases of social pain: evidence for shared representations with physical pain. *Psychosomatic medicine*, 74(2), 126–135. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3182464dd1>
2. Cook, Gareth. (2013 October 22). Why We Are Wired to Connect. *Scientific American*. <https://www.scientificamerican.com/article/why-we-are-wired-to-connect/#>
3. Rinderle, Susana. (2018, March 28). Inclusion Doesn't Mean Including Everything and Everyone. *Workforce*. <https://workforce.com/news/inclusion-doesnt-mean-including-everything-everyone>
4. United Nations. (n.d.). Guidelines for gender-inclusive language in English. *Gender-inclusive language*. <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
5. Kitagawa, Kelly. (2021 March 25). Why inclusive language is so important! CBC Personal Politics. [YouTube] <https://youtu.be/X3RRXoUnV3c>
6. Eng, Joanna. (2020 October 23). Simple Language Swaps To Make Your Family Vocab More LGBTQ-Inclusive. *Parents Together*. <https://parents-together.org/simple-language-swaps-to-make-your-family-vocab-more-lgbtq-inclusive/>
7. Humber College (2017). *Inclusive Language in Media: A Canadian Style Guide*. http://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive_Language_Guide_Aug2019.pdf

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : lignesdevie@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

1 866 565-4903

1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 **Appels internationaux (frais virés acceptés)**

Suivez-nous sur :   

HomewoodSante.com

© Homewood Santé^{MC} 2022 | * Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.



Homewood
Santé | Health