

GUIDE DE LANGAGE INCLUSIF

UN GUIDE DESTINÉ AUX MEMBRES ET AU PERSONNEL
D'AMNESTY INTERNATIONAL SECTION SUISSE



INDEX

INDEX.....	2
1 Introduction.....	3
1.1. Pourquoi le langage inclusif est-il nécessaire ?.....	3
1.2. La vision d’Amnesty International Section Suisse.....	4
1.3 Mise en application.....	4
2. Le langage inclusif et le genre.....	5
2.1 Formes contractées et inclusives.....	5
2.2 Accorder les noms de fonctions et de métiers selon le genre.....	6
2.3 Les mots-valises.....	6
2.4 Utilisation et indication des pronoms.....	7
3. Le Langage inclusif et la neutralité.....	9
3.1 Emploi d’expressions génériques ou des termes épiciènes.....	9
3.2 Éliminez toutes les expressions sexistes.....	9
3.3 Renoncer aux antonomases du nom commun.....	10
5. Le langage non-discriminatoire.....	11
5.1 Langage non-discriminatoire envers les personnes racisées.....	11
5.2 Langage non-discriminatoire envers les personnes en situation de handicap.....	12
5.3 Langage non-discriminatoire envers les personnes LGBTQIA+.....	14
6. Inclusivité dans le langage oral.....	15
7. Remerciements aux contributeur·rice·x·s.....	16

Remarques préliminaires

Ce guide vise à donner des outils aux membres et au personnel d’Amnesty International Section Suisse afin de communiquer de façon aussi inclusive que possible, notamment en compilant les manières de faire et les informations disponibles à ce sujet, ainsi qu’en proposant une forme de langage inclusif.

Ce guide est régulièrement soumis à consultation, complété et revu. Nous voulons faire primer en tout temps la voix et respecter l’auto-détermination des personnes concernées par une ou plusieurs formes d’exclusion et de discrimination.

Ce guide date du 11 novembre 2021. Le langage étant vivant et notre apprentissage constant, merci de vous référer à la dernière version disponible sous www.amnesty.ch/langage-inclusif.

1 INTRODUCTION

1.1. POURQUOI LE LANGAGE INCLUSIF EST-IL NECESSAIRE ?

Le langage façonne notre pensée : les découvertes linguistiques ont depuis longtemps montré que le langage façonne notre pensée et notre perception du monde, et cela a un impact sur nos actions. Ainsi, la langue ne reflète pas seulement les réalités sociales, mais les façonne aussi de manière significative. N'étant pas quelque chose de statique et de figé, la langue change à travers son temps et son espace, elle est modulable selon les changements sociaux et a également le pouvoir de les influencer.

La langue joue un rôle dans la construction et la perpétuation de discriminations et de stéréotypes qui touchent autant les femmes que d'autres minorités, telles que les personnes LGBTQIA+, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap et/ou les personnes de toute origine (liste non exhaustive). Les discriminations vont au-delà de l'individuel : Les discriminations systémiques sont l'ensemble des structures sociétales, composé d'institutions, de lois et de politiques et ne sont souvent pas réalisées de manière intentionnelle ou consciente.

Adopter une communication inclusive, c'est améliorer la représentation de la société, en accordant une visibilité égalitaire et respectueuse à l'ensemble de ses membres. Le langage inclusif fournit, par exemple, une visibilité inédite aux femmes et aux minorités de genre et assure donc une "représentation équitable de tous les genres dans la langue".¹ Un langage inclusif c'est aussi un langage non-discriminatoire qui est antiraciste, respectueux des personnes en situation de handicap, évite l'âgisme ainsi que le stéréotypes envers des groupes de personnes.

Amnesty International est une organisation engagée dans la lutte contre les violations des droits humains, la discrimination et l'exclusion. Il est donc évident qu'une communication sensible au genre et non-discriminatoire soit jugée essentielle en son sein. Il y a quelques années nous avons notamment introduit un langage visibilisant les femmes à travers la féminisation de fonctions et la double désignation. Cependant, cette manière binaire de communiquer exclut de nombreuses personnes.

Lors de l'Assemblée générale des membres en mai 2020, un postulat appelant à un langage inclusif a également été soumis et adopté. En conséquence, un groupe de travail a été créé dans le but de mettre en œuvre ce postulat et d'introduire le langage inclusif chez Amnesty Suisse. Le respect du langage y est requis depuis mai 2021. Ce développement est présent chez Amnesty Suisse car il s'agit d'un phénomène sociétal. Nous invitons à œuvrer pour plus d'inclusion en considérant nos façons de parler, d'écrire, de communiquer et de représenter l'humanité. C'est un apprentissage constant que nous veillons à mener de façon conséquente et bienveillante.

Notre objectif : une communication qui inclut la société dans son ensemble, donne de la visibilité aux femmes et aux minorités, et veille à ne pas reproduire de discriminations et de violence.

¹ CDDC QUEBEC

1.2. LA VISION D'AMNESTY INTERNATIONAL SECTION SUISSE

En défendant les droits humains, Amnesty International s'inscrit aux croisements des luttes et se positionne également sur les questions d'égalité et de discriminations en tout genre. Dès lors, notre organisation aspire à adopter des attitudes et actions exemplaires en ce domaine, telles que l'utilisation de la communication inclusive. À partir du 1er mai 2021 au plus tard, Amnesty International Suisse communiquera par tous les canaux en allemand et français dans une langue dans laquelle le plus grand nombre de personnes possible se sentent représentées et non discriminées. Nous nous pencherons ensuite au langage inclusif en italien et en anglais. Notre langage favorise la prise en compte et la représentation des femmes et des minorités qu'il s'agisse de la communauté LGBTQIA+, des personnes racisées, des personnes en situation de handicap et/ou des personnes de toute origine.

1.3 MISE EN APPLICATION

Dans la mesure du possible, les nouvelles réglementations ne doivent pas entraver pas le flux de lecture. Cependant, ces nouvelles prescriptions doivent être prises comme un positionnement d'Amnesty Suisse contre toute forme de discrimination et pour l'inclusion. En même temps, nous nous efforçons d'utiliser un langage simple et compréhensible qui permette à toutes nos lecteur·rice·x·s de comprendre nos textes.

Ce guide vise à donner des outils aux membres et au personnel d'Amnesty International Section Suisse afin de communiquer de façon aussi inclusive que possible, notamment en compilant les manières de faire et les informations disponibles à ce sujet, ainsi qu'en proposant une forme de langage inclusif. Le langage étant vivant et notre apprentissage constant, ce guide est régulièrement soumis à consultation, complété et revu. Nous voulons faire primer en tout temps la voix et respecter l'auto-détermination des personnes concernées par une ou plusieurs formes d'exclusion et de discrimination.

- Afin d'aider à la réflexion sur l'inclusion et la lutte contre toute forme de discrimination un glossaire définissant des notions fréquemment utilisées est disponible sous www.amnesty.ch/glossaire.
- Bien que ce guide illustre des règles du langage inclusif que nous appliquons à travers des exemples, ceux-ci ne sont pas exhaustifs. **En cas de doute sur la forme inclusive d'un mot, nous recommandons de consulter la plateforme www.eninclusif.fr.**

2. LE LANGAGE INCLUSIF ET LE GENRE

Actuellement, la langue française se structure surtout autour de deux genres : le genre masculin et le genre féminin. De plus, le genre masculin domine et est considéré comme le genre générique. Et pourtant, il existe plusieurs façons de représenter et visibiliser l'entier du spectre du genre – c'est-à-dire les femmes mais également les minorités de genre – rendant ainsi notre langage plus inclusif.

2.1 FORMES CONTRACTÉES ET INCLUSIVES

L'utilisation du point médian "."² va permettre d'accorder un mot du masculin au féminin et de le contracter afin d'éviter une double désignation. Par exemple :

Les traducteur·rice·s au lieu de les traducteurs et les traductrices

Les formes contractées restent une forme d'expression du genre binaire, c'est-à-dire n'incluant que les genres masculin et féminin. Afin de marquer une rupture avec la binarité du genre, un x est ajouté aux accords³. Le x neutre permet d'inclure les personnes non-binaires, agenres, genderqueer ainsi que tout personne qui préfère ne pas être genré·e·x (liste non-exhaustive). Par exemple :

Masculin	Féminin	Contracté binaire	Inclusif non-binaire
Le traducteur	La traductrice	La·le traducteur·rice	Lae traducteur·rice·x
Un étudiant	Une étudiante	Un·e étudiant·e	Un·e·x étudiant·e·x

! En français, les noms tout comme les adjectifs sont accordés ! Par exemple :

*Les traducteur·rice·x·s sont compétent·e·x·s.
Les étudiant·e·x·s sont actif·ve·x·s.*

! Préférez les formes inclusives et abandonnez autant que possible la double désignation !

Évitez la double désignation qui est une forme d'expression genrée binaire. Si vous devez (vraiment ?) utiliser la double désignation, respectez l'ordre alphabétique dans l'ordre d'apparition des noms. Par exemple :

*Les étudiantes et les étudiants...
Les traducteurs et les traductrices...*

² Pour un raccourci sur votre clavier, pressez *Alt + .* ou allez dans *Insertion*, puis *Symbole*. Vous pouvez créer un raccourci si jamais votre clavier n'en a pas un intégré.

³ Pour accorder de façon inclusive, prenez la racine du mot puis ajouter dans l'ordre suivant le suffixe masculin, un point médian, le suffixe féminin, un point médian, le suffixe neutre x. En cas de pluriel ajoutez encore un point médian, puis un s (dans la plupart des cas).

Si vous utilisez la double désignation et devez accorder un adjectif, adoptez l'**accord de proximité** (accord au nom/sujet plus proche) ce qui permet, si on respecte l'ordre alphabétique, d'alterner dans un texte les accords au masculin et au féminin. Par exemple :

*Les vice-recteurs et **les vice-rectrices** sont compétentes.*

2.2 ACCORDER LES NOMS DE FONCTIONS ET DE METIERS SELON LE GENRE

Accorder les désignations de métiers, de fonctions et de qualités des personnes selon le genre permet de rompre avec le masculin générique et la binarité, ainsi que de lutter contre les stéréotypes. Par exemple :

Masculin	Féminin	Inclusif
Un ingénieur	Une ingénieure	Un-e·x ingénieur-e·x
Un chercheur	Une chercheuse	Un-e·x chercheur-euse·x
Un infirmier	Une infirmière	Un-e·x infirmier-ère·x
Un professeur	Une professeure	Un-e·x professeur-e·x

2.3 LES MOTS-VALISES

Certains pronoms, déterminants, noms et autres mots inclusifs-non binaires n'utilisent pas le point médian mais vont fusionner les versions masculines et féminines afin de former un mot dit "mot-valise". Par exemple :

Masculin	Féminin	Mot-valise
Le	La	Lae
Mon	Ma	Maon <i>prononcé /mã/</i>
Son	Sa	Saon <i>prononcé /sã/</i>
Il	Elle	Iel <i>prononcé /jɛl/</i>
Ils	Elles	Iels <i>prononcé /jɛl/</i>
Lui	Elle	Ellui <i>prononcé /ɛlɥi/</i>
Eux	Elles	Elleux <i>prononcé /ɛlø/</i>
Celui	Celle	Cellui <i>prononcé /sɛlɥi/</i>
Ceux	Celles	Celleux <i>prononcé /sɛlø/</i>
Traducteur	Traductrice	Traducteurice

Copain	Copine	Copaine <i>prononcé /kopɛn/</i>
--------	--------	---------------------------------

Exemple de phrases :

Lae collaborateurice qui a commencé lundi s'appelle Indiya. J'ai bu un café avec ellui tout à l'heure, iel est super sympa !

Je me réjouis de voir mes copaines de longue date ce soir et d'aller au cinéma avec elleux.

2.4 UTILISATION ET INDICATION DES PRONOMS

Le pronom masculin est *il*, le pronom féminin est *elle*, et le pronom non-binaire le plus visible est *iel*, parfois écrit *ielle*. D'autres pronoms existent également mais restent peu visibles, comme *al*, *ulle*, *ol*, *olle*, *ael*, *yel*, *illl*. Il n'en est pas moins important de les respecter pour s'adresser aux personnes qui les utilisent afin de ne pas les mégenrer. D'autres personnes préfèrent également ne pas utiliser de pronoms et n'utilisent que leur prénom.

Lorsque l'on parle d'une collectivité composée de personnes avec différents genres ou dont on ignore les genres, cette collectivité peut être adressée de façon inclusive non-binaire avec le pronom *iels*. S'il est pertinent de spécifier quel genre domine dans la collectivité évoquée, il est possible d'utiliser les pronoms de la majorité dominante. Par exemple :

Les groupe de juristes bénévoles lausannois-e-x-s souhaite faire une formation, car iels considèrent avoir encore quelques lacunes concernant le droit pénal sexuel.

Un sondage révèle les conditions précaires des travailleuses domestiques en Suisse romande.

Il n'est pas possible de déduire l'identité de genre et les pronoms d'une personne à partir de son apparence, expression de genre, ou nom. Indiquer les pronoms que l'on utilise et comment l'on accorde selon son genre permet d'être adressé-e-x selon son identité de genre et non pas selon comment une autre personne lit et perçoit notre genre. Par exemple :

Je m'appelle Jordi. J'utilise le pronom iel et les accords alternés.

Je suis heureuse de vous rencontrer et aussi un peu anxieux d'être à cet entretien.

Je m'appelle Noémi. J'utilise le pronom elle et les accords au féminin.

Je suis ravie de faire votre connaissance.

En prêtant attention et écoutant une personne, il est possible de comprendre comment celle-ci s'identifie et se genre. Il est également possible d'indiquer et de demander les pronoms lors de rencontres avec de nouvelles personnes, cela peut éviter d'être mégenré-e-x ou de mégenrer⁴ une personne. C'est une pratique usuelle à n'utiliser que de façon systématique, c'est-à-dire auprès de tout le monde et pas uniquement des personnes qui nous paraissent sortir de la cisnormativité et/ou de la binarité, car cela reviendrait à un traitement différencié et violent.

⁴ "Mégenrer" signifie attribuer à une personne, volontairement ou non, un genre dans lequel la personne ne se reconnaît pas.

Le "Mégenrage" est l'action de désigner une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre de façon volontaire ou accidentelle. Les mégenrage est une micro-agression et une expression violente.

Il est possible d'indiquer ses pronoms lors de rencontres, mais également dans les signatures électroniques, à côté du nom sur les réseaux sociaux, lors de conférence virtuelle ou sur des étiquettes lors d'événements, etc. Par exemple :

Jordi Weber (iel, accords alternés)

Noémi Montandon (elle, accords au féminin)

De la même manière, il s'agit de systématiquement demander à toute personne avec laquelle nous communiquons quels pronoms elle utilise, de prévoir un espace pour l'indiquer lors d'événements ou de présentations, etc. En cas de besoin de formule d'appel dans un formulaire d'inscription, il est essentiel d'avoir un champ neutre ou libre en plus de la version binaire du Madame/Monsieur.

3. LE LANGAGE INCLUSIF ET LA NEUTRALITE

3.1 EMPLOI D'EXPRESSIONS GENERIQUES OU DES TERMES EPICENES

Les formulations neutres ainsi que les termes épiciens permettent d'être inclusif·ve·x·s et de s'adresser à tout personne peu importe son genre. Par exemple :

Masculin	Féminin	Inclusif	Mot-valise	Épicène
Le directeur	La directrice	Lae directeur·ice·x	Lae directrice	La direction
Le médecin	La médecine	Lae médecin·e·x	Lae médecinx	Le corps médical
Le professionnel	La professionnelle	Lae professionnel·le·x	Lae professionellx	Le corps professionnel
L'enseignant	L'enseignante	L'enseignant·e·x	L'enseignantx	Le personnel enseignant
Le collaborateur	La collaboratrice	Lae collaborateur·rice·x	Lae collaboratrice	Le personnel

D'autres termes qui ne s'accordent pas selon le genre sont utile pour décrire des personnes de façon inclusive. Par exemple :

Termes pour des individus	Termes pour une collectivité
La personne L'individu Lae collègue Lae membre Lae partenaire Lae responsable Lae titulaire Lae bénéficiaire	Le groupe L'équipe L'ensemble L'audience Le corps Quiconque

! Afin de visibiliser les femmes et les minorités du genre, nous recommandons de spécifier autant que possible et de n'utiliser les termes génériques ou épiciens que lorsque nécessaire.

3.2 ÉLIMINEZ TOUTES LES EXPRESSIONS SEXISTES

Renoncez aux expressions qui sont issues d'un système patriarcal et sexiste, également dans les documents administratifs et formulaires, par exemple :

Mademoiselle

Chef de famille

Nom d'épouse ou nom d'époux

Nom patronymique

Évitez également les expressions fondées sur des stéréotypes de genre, par exemple :

N'utilisez pas	Utilisez
Mademoiselle	Madame (quel que soit l'âge de la personne)
L'école maternelle	Le jardin d'enfants
La langue maternelle	La langue première

3.3 RENONCER AUX ANTONOMASES DU NOM COMMUN

Utilisez l'expression « les femmes » pour désigner les personnes de genre féminin. L'expression « la Femme » relève de l'expression du fantasme. Par exemple :

N'utilisez pas	Utilisez
La Femme	Les femmes
L'Homme	Les hommes
L'Homme (dans le sens de l'humanité)	Les humains
Les droits de l'Homme	Les droits humains
La Journée Internationale de la Femme	La Journée Internationale des droits des femmes

! Le contexte ne s'y prête pas lorsqu'on évolue dans le cadre d'un texte historique ou d'une convention telle que : *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH)*. Il en est de même lorsque l'on cite un texte.

5. LE LANGAGE NON-DISCRIMINATOIRE

5.1 LANGAGE NON-DISCRIMINATOIRE ENVERS LES PERSONNES RACISÉES

Pour bien comprendre l'importance du langage non-raciste, il est nécessaire de s'interroger sur ce qu'est le racisme et en particulier le racisme systémique. En effet, le « racisme systémique désigne l'ensemble de la structure sociétale composée d'institutions, de lois et de politiques qui maintiennent un système d'inégalités qui privilégie et opprime différents groupes dans la société selon l'identité raciale qui leur est attribuée. Ces inégalités confèrent des privilèges aux personnes perçues comme⁵ blanches et portent atteinte aux droits des personnes racisées (...) »⁶.

Il faut bien noter que ce processus ne se réalise pas toujours de manière intentionnelle. Souvent, les personnes n'ont pas réellement conscience des stéréotypes raciaux qui les habitent. La notion de racisme systémique implique que même si une personne n'est pas consciemment raciste, elle peut quand même opprimer les personnes racisées en perpétuant sans s'en rendre compte des dynamiques basées sur des préjugés racistes qu'elle n'a pas encore déconstruits.

Toutefois, il est important de nuancer, car bien qu'une bonne partie des discriminations raciales (préjugés, stéréotypes, différences de traitement) puissent être le fruit de l'imaginaire collectif raciste, et donc de l'ordre de l'inconscient. Certain·e·x individu·e·x reproduisent néanmoins intentionnellement des dynamiques racistes, que l'intentionnalité de ces discriminations soient verbalisée ou non (agressions verbales ou physiques – « hate crime »), exclusions des personnes racisées dans le domaine du marché professionnel, etc.).

Le langage, en tant que vecteur de nos représentations collectives, peut dès lors lui aussi jouer un rôle d'oppression en maintenant et en perpétuant des discriminations. Adopter un langage respectueux et antiraciste est par conséquent primordial pour représenter adéquatement les personnes racialement marginalisées.

Afin d'adopter un langage respectueux et anti-raciste, nous listons une série de termes problématiques à caractère raciste encore fréquemment utilisés dans le langage quotidien ou dans le paysage médiatique. Nous ne listons pas les termes communément admis comme racistes ni tout autre insulte à bannir de notre langage.

N'utilisez pas	Utilisez
Une personne de couleur	Une personne racisée
Un·e·x Black	Une personne noire
Préjugé / Inégalité «à caractère raciste»	Préjugé / Inégalité «raciale»
Groupe racial	Groupe racisé
Ethnie	Population ; peuple ; nation

⁵ « Personnes perçues comme blanches », c'est une précision importante, car certaines personnes, bien qu'issues de parents racisé·e·x, peuvent jouir d'un « white-passing » puisque perçues comme blanches et donc traitées comme telles.

⁶ Amnesty Canada

! Mieux vaut ajouter des adjectifs pour décrire une personne et sa situation afin que la personne ne soit pas réduite à une caractéristique qui l'essentialise, à moins que cela soit souhaité explicitement par cette personne.

5.2 LANGAGE NON-DISCRIMINATOIRE ENVERS LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Comme évoqué à plusieurs reprises, le langage va façonner et influencer notre environnement, nous-mêmes mais également les individus avec lesquels nous interagissons au quotidien. Parfois, le langage peut générer de l'incompréhension et une vision qui peut être réductrice ou même négative de ce qui nous entoure.

A l'heure actuelle, le langage autour du handicap est également en évolution et nous devons prêter une attention particulière au terme que nous utilisons, afin de ne pas renforcer des stéréotypes et des mythes autour du handicap. Il y a de plus des différences entre le langage institutionnel et le langage militant, ce dernier privilégiant le langage identitaire nommé *identity first language*.

Afin d'adopter un langage respectueux envers les personnes en situation de handicap, nous listons une série de termes problématiques à caractère validiste et/ou psychophobe encore fréquemment utilisés dans le langage quotidien ou dans le paysage médiatique. Nous ne listons pas les termes communément admis comme validistes et/ou psychophobes ni tout autre insulte à bannir de notre langage.

N'utilisez pas	Utilisez
Une personne handicapée	Une personne en situation d'handicap
Adapté aux handicapés	Sans barrière, sans obstacle
En fauteuil roulant	Utilisateur d'un fauteuil roulant (les personnes qui utilisent un équipement de mobilité conçoivent ce terme plus positivement)
Une personne handicapée mentale	Une personne avec* une déficience intellectuelle
Une personne handicapée physique	Une personne avec* une déficience motrice
Une personne sourde	Une personne avec* une déficience auditive
Une personne polyhandicapée	Une personne avec* un polyhandicap
Une personne myopathe	Une personne avec* un polyhandicap
Une personne trisomique	Une personne porteuse de la trisomie 21
Une personne autiste	Une personne présentant (ou ayant) un trouble du spectre de l'autisme
Une personne dyslexique	Une personne ayant des difficultés d'apprentissage
Une personne malade mentale	Une personne avec des troubles de santé mentale

*Le avec peut être remplacé par "vivant avec / atteint par / présentant"

Quelques informations supplémentaires et importantes à retenir⁷ :

À ne pas faire	À faire
<p>Ne pas étiqueter une personne sur la base d'une déficience/une incapacité. Une personne n'est pas son handicap.</p> <p>Ne pas utiliser : Schizophrène, malade mental, dyslexique, etc.</p>	<p>Utiliser plutôt des formulations mentionnées dans le tableau du haut</p> <p>Utiliser : Une personne présentant/atteinte de ...</p>
<p>Ne pas se référer à la déficience d'une personne si elle n'est pas pertinente.</p> <p>Ce problème prend souvent place dans les médias, où le handicap d'une personne est souvent mis en avant pour susciter l'émotion autour d'une histoire ou susciter la compassion du public. Il est mieux de se focaliser sur la personne et sa réalisation (et non sur son handicap).</p> <p>Ne pas utiliser : "un enfant sourd courageux sauvé des flammes"</p>	<p>Il est nécessaire avant tout de se focaliser sur la personne et ses actions, et non sur son handicap – si de plus celui-ci n'est en aucun cas pertinent</p> <p>Utiliser : "un garçon courageux sauvé des flammes"</p>
<p>Ne pas présenter une personne en situation d'handicap comme des personnes particulièrement courageuses, braves, spéciales, surhumaines uniquement du fait de leur handicap.</p> <p>En effectuant cela, on renforce la croyance selon laquelle une personne atteinte d'un handicap présente un potentiel ou des capacités faibles par rapport à des personnes valides, et à faire passer ses réalisations pour des actes hors normes.</p>	<p>Bien entendu, les personnes en situation d'handicap comme les personnes valides peuvent réaliser des exploits dans certains domaines.</p> <p>Dans ces cas-là, ces expressions peuvent être employées pour se référer aussi bien à des personnes en situation d'handicap que valides.</p>
<p>Eviter d'utiliser des expressions chargées émotionnellement lorsqu'il est question d'handicap.</p> <p>Victime d'une attaque</p> <p>Affligé d'une déficience cérébrale</p>	<p>Utiliser des expressions neutres</p> <p>Individu ayant eu une attaque</p> <p>Personne présentant un handicap moteur</p>
<p>Ne pas utiliser les termes "normal" ou "naturel" pour décrire des personnes ne présentant pas d'handicap.</p>	<p>Utiliser les termes "personnes valides"</p>

⁷ Tableau réalisé à l'aide du site http://www.darelearning.eu/fr.langage_et_handicap.html

5.3 LANGAGE NON-DISCRIMINATOIRE ENVERS LES PERSONNES LGBTQIA+

Accorder une attention particulière aux termes que l'on utilise pour décrire les personnes LGBTQIA+ permet d'adopter un langage qui prend en compte la diversité des réalités humaines en termes de genre et d'orientation sexuelle, ainsi que de s'éloigner d'un système du genre binaire oppressif.

Bien que certains termes puissent sembler récents, la réalité décrite ne l'est pas. Les personnes transgenres, intersexes, homosexuelles toujours existé. Utiliser un langage non-discriminatoire envers les personnes LGBTQIA+ permet de représenter cette réalité de manière respectueuse. Il est fondamental de respecter l'auto-détermination de ces personnes. Ainsi, seules les personnes concernées peuvent choisir les termes avec lesquelles elles s'identifient.

La démarche n'est donc pas d'étiqueter les individus, il s'agit plutôt d'utiliser un vocabulaire qui représente une auto-identification, et qui visibilise la pluralité des individus évoluant dans nos sociétés.

Afin d'adopter un langage respectueux envers les personnes LGBTQIA+, nous listons une série de termes problématiques à caractère homophobe, transphobe ou queerophobe encore fréquemment utilisés dans le langage quotidien ou dans le paysage médiatique. Nous ne listons pas les termes communément admis comme homophobes, transphobes ou queerophobes ni tout autre insulte à bannir de notre langage.

N'utilisez pas	Utilisez
Une personne intersexuelle ou hermaphrodite	Une personne intersexe ou intersexuée
Une personne transsexuelle	Une personne transgenre, trans ou transidentitaire
Né·e·x en tant que...	On lui a assigné le genre ... à la naissance
Changement de sexe	Transition, réassignation sexuelle
Sexe de naissance	Genre assigné à la naissance
Afficher son homosexualité	Ne pas cacher son homosexualité
Avouer son homosexualité	Évoquer, parler de son homosexualité
Une famille "normale" ou "classique"	Une famille hétéroparentale
Une famille "atypique"	Une famille homoparentale Une famille transparentale

6. INCLUSIVITE DANS LE LANGAGE ORAL

6.1 Symétrie des genres dans le langage oral

Les mêmes règles s'appliquent dans le langage oral que dans le langage écrit. Il peut arriver que la double désignation soit difficile à éviter, auquel cas vous pouvez respecter l'ordre alphabétique d'apparition de noms ou adopter l'accord de proximité (voir plus haut).

Il peut apparaître difficile de parler de façon inclusive spontanément. N'oublions pas que la langue est dynamique et en constante évolution. Il s'agit donc de jouer le jeu, de s'efforcer de communiquer de façon inclusive. Des erreurs vont se glisser, auquel cas il suffit de les admettre, de s'excuser notamment si cela blesse une personne, d'apprendre, de corriger si possible, et d'avancer.

7. REMERCIEMENTS AUX CONTRIBUTEUR·RICE·X·S

Sarah Gutierrez Barrios, Noémie Schorer pour DécadréE, Amal Osman, Olalla Pineiro Trigo, Loïc Valley, Isabel Vidal Pons, Kaziwa Raim de l'InConfortable Podcast