

Guide linguistique antiraciste et inclusif

RACE

La race est définie comme un groupe de personnes qui partagent des caractéristiques physiques externes et certains traits communs de culture et d'histoire.

Par conséquent, on pense souvent que la race est inhérente et liée à la constitution biologique d'une personne. Cependant, des recherches antérieures ont montré qu'il n'existe pas de gène spécifique à un groupe racial ou à un autre. Cela permet de conclure que les catégories raciales ne sont PAS biologiques, mais qu'il s'agit de catégories socialement construites.

Pourquoi est-il important de parler de la race ?

Cela permet de reconnaître et d'aborder les injustices, discriminations et disparités historiques et systémiques qui ont affecté de manière disproportionnée les groupes raciaux. En parlant de la race, nous pouvons discuter ouvertement et travailler à démanteler les préjugés et les stéréotypes raciaux qui persistent dans la société. Cela nous permet également de reconnaître les expériences et les défis uniques auxquels sont confrontées les différentes communautés raciales, ce qui favorise l'empathie, la compréhension et la recherche de l'équité sociale.

Lorsque nous évitons les conversations sur la race, nous nous laissons bernier en croyant que le racisme n'existe pas. Éviter les conflits ou les conversations inconfortables peut créer d'énormes zones d'ombre sur les questions les plus importantes de notre société.

Au lieu de dire « **Mission** » pour décrire le pays des opérations de MSF

Dites « **bureau national** » de préférence, en utilisant le nom du pays.

Par exemple, le bureau national de la Sierra Leone. Nous pouvons également faire référence collectivement aux activités d'un pays en utilisant « **projet(s)** », par exemple les projets au Honduras.

Le terme « mission » était utilisé par les groupes religieux pour décrire leur action caritative. Cela renforce les divisions au sein de l'équipe, les attitudes colonialistes et les idéologies du sauveur blanc. En tant qu'humanitaires professionnels, il est également important de reconnaître les autorités des lieux où nous travaillons, nos patients et notre engagement envers les communautés locales.

Au lieu de dire « **Mission** » pour décrire un contrat de travail

Dites « **assignation** »

Lorsqu'il est utilisé pour décrire les activités professionnelles, le terme « mission » renforce les notions de sauveurs blancs privilégiés faisant la charité et sauvant les communautés coloniales de l'ignorance et de la pauvreté. Il est important d'établir que chacun a un contrat de travail professionnel et que les patients et les communautés ont leur mot à dire dans l'élaboration des activités de MSF.

Au lieu de dire « **Terrain** »

Utilisez le **lieu de travail spécifique**. Par exemple, Homa Bay, Kenya. Ou bien, le site du projet, le bureau de coordination, le CO, le bureau de la MSF.

Évitez de nommer des lieux de travail qui renforcent des distinctions hiérarchiques dépassées - terrain, siège, sections partenaires, etc. - et les préjugés qui supposent que la plupart des décideurs légitimes sont basés dans les CO européens. En outre, le terme « terrain » peut être perçu comme reflétant des préjugés coloniaux basés sur le type de travail effectué par le personnel dans différents endroits, ou comme insensible, mettant l'accent sur l'opportunité que ces lieux offrent au personnel venant de l'étranger d'acquérir de l'expérience dans le secteur humanitaire.

ETHNICITÉ

L'ethnicité est définie par les éléments distinctifs que l'on acquiert en appartenant à un groupe avec lequel on partage des liens culturels, traditionnels et familiaux.

L'ethnicité est un terme plus large que les gens peuvent utiliser pour se décrire. Il englobe la langue, la culture, la nationalité, la religion, etc. En général, les gens peuvent s'attribuer diverses ethnies (par exemple, Asiatique-Américain, Britannique-Somali, etc.) parce qu'ils se décrivent eux-mêmes.



Guide linguistique antiraciste et inclusif

Au lieu de dire « **Bénéficiaire** »

Dites « **patient** », « **membre de la communauté** »

Un langage qui met l'accent sur les dynamiques politiques et financières présentes dans les situations d'urgence humanitaire contribue à déresponsabiliser les membres de la communauté, qui sont des parties prenantes clés des activités de MSF.

Au lieu de dire « **Personnel national** », « **Expatrié** » ou « **Personnel international** »

Dites « **personnel mobile** » (postes occupés par du personnel venant de l'étranger avec des affectations de 12 mois ou moins) ou « **personnel basé dans le pays** » (personnel recruté localement et personnel venant de l'étranger pour des affectations de plus de 12 mois)

La nouvelle terminologie des ressources humaines vise à mettre l'accent sur le type de contrat proposé au personnel plutôt que sur des divisions obsolètes qui mettaient en avant les privilèges des Occidentaux vivant à l'étranger. Le processus de révision des récompenses renforce les normes minimales applicables à l'ensemble du personnel, quel que soit le type de contrat.



Au lieu de **nommer le personnel selon le type de contrat**

Dites « **personnel** » ou « **membres de l'équipe** »

À moins qu'il n'y ait une raison financière ou RH de spécifier le contrat d'une personne, tous les membres du personnel doivent être désignés en utilisant un langage collectif identique et neutre qui promeut l'inclusion et l'équité.



Au lieu de « **Peuple autochtone** »

Si possible, utilisez le nom spécifique.

Par exemple : Inuit

« Peuple autochtone » est un terme généralisant qui ne permet pas de reconnaître le caractère unique de chaque nation qui s'identifie comme telle.

Au lieu de dire « **Population vulnérable** », « **Femmes vulnérables** », « **Hommes vulnérables** »

Dites « **personnes en situation d'exclusion sociale, d'exclusion politique, d'exclusion économique** »,

« **femmes/hommes en situation de vulnérabilité en raison de ...** », « **femmes/hommes rendus vulnérables par ...** »

Lorsque nous parlons d'exclusion sociale, nous devons insister sur le fait que le problème se situe au sein du système et ne pas utiliser d'étiquettes qui suggèrent que la « vulnérabilité » est inhérente à l'individu.

Guide linguistique antiraciste et inclusif



Au lieu de dire **Au lieu de « Moyen-Orient »**

Dites **« Asie occidentale », « Asie du Sud-Est »** et de préférence, précisez les **pays**. Le terme « Moyen-Orient » renforce l'idée coloniale selon laquelle l'Europe est le centre du monde et que tout le reste doit être évalué par rapport à elle.

Au lieu de dire **« pays développés »** ou **« Les pays en développement »** Dites **« pays à revenu élevé, faible revenu et/ou à revenu intermédiaire »** ou **« pays présentant des taux élevés d'inégalité économique »** et de préférence, **précisez les pays**.

Ces termes sont réducteurs et ne rendent pas compte de l'éventail des différences ou des nuances qui existent entre eux.



Nos mots ont de l'importance.

Au lieu de dire **« Afrique subsaharienne »**

Mentionner **les régions géographiques du continent africain (Afrique de l'Est, Afrique australe, etc.)**. Et si l'on se réfère à une **communauté** ou à un **pays particulier**, on peut nommer **spécifiquement cette communauté ou ce pays**.

La terminologie politique dépassée doit être remplacée par le vocabulaire utilisé aujourd'hui. Les anciens termes reflètent et renforcent souvent les normes de l'ère coloniale, les dynamiques de pouvoir et les attitudes racistes.

Au lieu de **« Langue locale », « Population locale », « Connaissances locales », « Personnel local »**

Nommez **le pays, la langue, le groupe ethnique, la nationalité d'une manière spécifique**.

Localement où ? Tout le monde peut être local, selon le contexte. Historiquement, le terme « local » a été porteur de déséquilibres de pouvoir, « locaux » désignant souvent les bénéficiaires passifs de l'aide, par opposition aux « expatriés » qui représentent le pouvoir et la prise de décision. L'utilisation d'un langage précis favorise une meilleure compréhension des identités uniques, des coutumes, et permet d'éviter l'homogénéisation et la simplification à outrance des cultures, favorisant ainsi l'inclusion et la sensibilité culturelle.



Au lieu de dire **« Les personnes sans voix »**

Dites **« communautés marginalisées », « historiquement réduites au silence », « historiquement discriminées », « les populations négligées »**

Évitez les expressions qui suggèrent qu'une personne n'est pas capable de changer son propre récit et qu'elle ne fait que recevoir passivement de l'aide. Souligner que leur histoire n'a pas été écoutée et que des ressources n'ont pas été fournies pour répondre à leurs besoins est un message très différent.

Reconnaissez la différence entre les « personnes sans voix », qui associent les problèmes aux individus, et les « personnes historiquement réduites au silence », qui met l'accent sur les inégalités structurelles sous-jacentes et les barrières systémiques.

Bonnes pratiques pour promouvoir un environnement de travail antiraciste

Éviter de faire des suppositions sur l'origine raciale ou ethnique d'une personne et s'abstenir d'utiliser des stéréotypes raciaux dans les interactions et la prise de décision.

Aborder les microagressions raciales lorsqu'elles se produisent sur notre lieu de travail, en utilisant ces moments comme des opportunités d'éducation et de croissance.

« Ce que vous avez dit m'a mis mal à l'aise parce que.... As-tu déjà pensé que... »

« Hé, tu ne voulais probablement pas être irrespectueux, mais ce que tu as dit à Miguel était raciste/sensible/préjudiciable parce que Si cela t'intéresse, j'ai quelques ressources pour en savoir plus à ce sujet. »



Dans la mesure du possible, recueillir des données désagrégées qui tiennent compte de l'INTERSECTIONNALITÉ des individus.

Collectez des données ventilées par race, ethnie, sexe et autres facteurs pertinents afin d'identifier les disparités et de concevoir des interventions ciblées.

Réfléchir à notre propre pouvoir et à nos privilèges et à la manière dont ils se manifestent dans nos interactions avec les autres.

Utiliser notre pouvoir et nos privilèges pour élever les autres.

Défendre les autres et leur accorder du crédit lorsque leurs idées ne sont pas pleinement reconnues.

Si vous êtes habituellement le premier (ou l'un des premiers) à prendre la parole lors des réunions, essayez de laisser les autres s'exprimer avant vous.

« Je pense que Marta parlait avant d'être interrompue. J'aimerais entendre ce qu'elle a à dire. »

« Je tiens à faire une pause et à saluer l'idée géniale que ___ vient de présenter. »



Insister sur la nécessité de mettre au centre les personnes qui ont été marginalisées et/ou exclues.

Lorsque vous prenez une décision, posez la question :

- Qui est le plus touché par cette décision et comment faire entendre cette voix.
- Quels sont les points de vue qui devraient être présents mais qui ne le sont pas ? Suis-je la bonne personne pour mener cette initiative ou existe-t-il des collègues souvent négligés mais tout aussi qualifiés pour la mener ?
- Pourrais-je mieux soutenir ceci, non pas en étant en première ligne, mais en jouant un rôle d'apprentissage et de soutien ?

Penser à la possibilité que la décision que nous prenons soit biaisée.

Aux moments clés de la prise de décision, posez-vous la question suivante : « Où les préjugés peuvent-ils se manifester dans cette décision ? »

S'engager à apprendre activement et à s'informer

Engagez-vous à apprendre activement et à vous informer. Suivez notre formation en ligne « **Devenir antiraciste : votre rôle dans le changement** » (Tembo) ou suivre [ici](#) pour des ressources en français



Références:

[OCA Guide pour une communication inclusive en français](#)

[MSF Global DEI Guide for Communications & Fundraising Content](#)

[MSF's Anti-Racism Lexicon](#)

[Les mots comptent– MSF's Anti-Racism TIC](#)

[Oxfam's Inclusive Language Guide](#)

[Vidéotheque du projet antiracisme](#)

