

22.

Explorer des récits alternatifs

Saynètes

Contenu du kit :

- **Les textes de présentation des saynètes**
- **Définitions de préjugés, micro-agressions et actes discriminatoires**
- **Le vocabulaire inclusif et le pouvoir des mots**

Les textes de présentation des saynètes

Voici les situations à jouer et étudier : elles sont composées du contexte et d'une proposition de dialogue que les groupes peuvent réutiliser ou non.

Saynète 1 :

Contexte :

Il s'agit d'une discussion entre plusieurs personnes sur une messagerie d'un réseau social. Une nouvelle personne, Camille, vient d'être ajoutée au groupe. Jean, membre du groupe depuis plusieurs années, fait les présentations. Camille utilise le pronom iel et le précise au début de la conversation.

Dialogue :

- _ Camille : Bonjour tout le monde ! Merci de m'avoir ajouté-e ! J'utilise le pronom iel.
- _ Jean : Bonjour et bienvenue à Camille, qui est nouvelle dans le groupe !
- _ Diane : Salut ! Bienvenue à toi !
- _ Mario : Trop bien Camille ! Ravi de te retrouver ! Pour information, elle était dans le même club informatique que moi au lycée ! Le monde est petit.
- _ Jean : Merci les amis pour l'accueil que vous faites à Camille, elle sera vite intégrée !

Saynète 2 :

Contexte :

Alex change d'école. Iel doit donc procéder à une nouvelle inscription dans son établissement scolaire, pour avoir accès à l'ensemble des services comme l'accès à la cafétéria ou bien la bibliothèque. C'est au secrétariat que les modalités se règlent.

Dialogue :

- _ La personne au secrétariat : Bonjour jeune homme ! Que puis-je faire pour vous ?
- _ Alex : Bonjour, je viens d'arriver, on m'a indiqué qu'il fallait que je discute avec vous pour obtenir mes différentes cartes pour avoir accès à la cafétéria et la bibliothèque.
- _ La personne au secrétariat : Oui, c'est exact ! Il faut remplir le formulaire pour que je puisse noter l'ensemble de ces informations sur vos cartes. Tenez !
- _ Alex : Je dois obligatoirement indiquer homme ou femme ? En effet, je ne m'identifie pas à l'un ou à l'autre de ces identités de genre. Comment pouvons-nous faire ?
- _ La personne au secrétariat : Ah ça jeune homme, je ne sais pas, il faut choisir !

Saynète 3 :

Contexte :

Marc, responsable de service doit modifier une date de réunion avec plusieurs membres de son équipe. Il va donc dans leur bureau pour changer la date.

Dialogue :

- _ Marc (entrant dans le bureau, ton dynamique) : Salut les gars !
- _ Romain : Salut Marc
- _ Karine : Bonjour Marc
- _ Hugues : Ça va ?
- _ Marc : Oui, ça roule. Bon, les mecs, je viens vous voir pour la réunion de jeudi.
- _ Claude : Ah oui ?
- _ Marc : On va devoir la décaler. Vous êtes dispo vendredi matin, à 9h ?
- _ Romain : Oui c'est bon pour moi.
- _ Claude : Pareil, pas de problème.
- _ Karine : Euh... moi j'avais...
- _ Marc (coupant la parole) : Parfait, super les gars, je savais que je pouvais compter sur vous !
- _ Romain : Attends, on n'a pas tous répondu...
- _ Marc : Allez, on va pas y passer la journée non plus. Vous vous arrangez entre vous si besoin.
- _ Karine : C'est juste que vendredi à 9h, c'est compliqué pour moi...
- _ Marc : Bon, on fera sans ceux qui peuvent pas, hein. Faut avancer là.
- _ Claude (regard vers Karine) : On pourrait peut-être...
- _ Marc : C'est bon, c'est réglé. Merci les gars !

Saynète 4 :

Contexte :

Une employée d'entreprise apprend qu'elle est moins payée que son collègue homme alors qu'elle exerce les mêmes fonctions et qu'elle a plus d'ancienneté que lui dans l'entreprise. Elle demande un salaire égal à son responsable de service qui refuse.

Dialogue :

- _ Employée : Bonjour, j'aimerais parler de mon salaire.
- _ Responsable de service : Oui, je t'écoute.
- _ Employée : J'ai appris que Paul gagne plus que moi, alors qu'on fait le même travail... et que je suis ici depuis plus longtemps.
- _ Responsable de service : Oui, mais tu sais, Paul négocie mieux...
- _ Employée : Je comprends, mais j'aimerais qu'on aligne mon salaire sur le sien.
- _ Responsable de service : Ce n'est pas prévu. Et puis, ce n'est pas vraiment comparable.
- _ Employée : Pourtant, nos postes sont identiques...
- _ Responsable de service : Écoute, on ne va pas remettre tout ça en question maintenant.

Saynète 5 :

Contexte :

Une collégienne s'interroge sur son orientation scolaire et professionnelle. Pendant un rendez-vous, son conseiller d'orientation lui dit qu'elle ne peut pas exercer de métier scientifique parce que c'est une fille.

Dialogue :

- _ Collégienne : Bonjour, je voudrais parler de mon orientation.
- _ Conseiller d'orientation : Bien sûr, quelles matières t'intéressent ?
- _ Collégienne : J'aime beaucoup les sciences et j'aimerais envisager une carrière scientifique.
- _ Conseiller d'orientation : Ah... mais tu sais, ce n'est pas vraiment un métier pour une fille...
- _ Collégienne : Hein ? Pourquoi ?
- _ Conseiller d'orientation : Les sciences, c'est plus pour les garçons.
- _ Collégienne : ...
- _ Conseiller d'orientation : Bon, tu pourrais plutôt te tourner vers des métiers plus "adaptés" pour toi.

Saynète 6 :

Contexte :

Une candidate et un candidat à la présidence d'un pays se rencontrent lors d'un débat télévisé. Alors que les questions posées au candidat masculin portent sur ses compétences et son programme, le journaliste facilitant les débats pose principalement des questions sur sa personnalité et sa vie familiale et personnelle à la candidate féminine.

Dialogue :

- _ Journaliste : Bienvenue à tous. Monsieur Dupont, parlons de votre programme économique...
- _ Monsieur Dupont : Merci, je propose (idée à imaginer).
- _ Journaliste : Madame Martin, vous êtes mère de famille, comment gérez-vous votre vie personnelle avec vos responsabilités politiques ?
- _ Madame Martin : Euh... je pense que je peux m'organiser pour mener à bien mes fonctions...
- _ Journaliste : Oui, mais n'est-ce pas un frein pour être présidente ?
- _ Madame Martin : ...
- _ Journaliste : Et votre style, votre image... pouvez-vous nous en dire plus ?

Définitions de préjugés, micro-agressions et actes discriminatoires

Pour rappel, les définitions de préjugés, micro-agressions et actes discriminatoires :

Les préjugés, comme leur nom l'indique, sont « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorie sociale ».

- **Les préjugés** sont caractérisés par leur charge affective et se matérialisent sous la forme d'attitudes. Au quotidien, ils peuvent prendre plusieurs formes et se manifester de manière consciente ou inconsciente. Les plus ordinaires sont les « **microagressions** », à savoir toutes ces petites questions, commentaires, remarques ou regards déplacés. Par exemple, c'est quand on demande à une personne racisée (1) sa nationalité ou son origine alors qu'en fait elle est française depuis plusieurs générations.
- Une **microagression fondée sur le genre** désigne un comportement ou un commentaire formulé à l'encontre d'une personne issue d'un groupe marginalisé en rapport avec son genre, son identité de genre, son orientation sexuelle, parmi tant d'autres. Les microagressions sont des actes subtils, intentionnels ou non, y compris des paroles (par exemple des blagues sexistes), qui contribuent à la dévalorisation quotidienne que subissent des personnes marginalisées du fait de leur genre.
- Les stéréotypes et les préjugés peuvent ainsi conduire à des actes discriminatoires, à des discriminations.
- En droit, une **discrimination** est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, en raison de critères définis et dans des domaines précis couverts par la loi (emploi, logement, éducation, etc.)
- À ce jour, la loi française reconnaît plus de 25 critères de discrimination (sexe, handicap, orientation sexuelle etc.).

(1) Le terme « racisé » souligne le caractère socialement construit des différences entre groupes. Cette construction sert à représenter et catégoriser des personnes ayant subi un processus de « racisation », à savoir la façon dont des personnes et des idéologies attribuent des caractéristiques raciales à des groupes construits socialement comme hiérarchiquement inférieurs.

Fiche - Le vocabulaire inclusif et le pouvoir des mots discriminatoires

Les mots sont importants et le vocabulaire que l'on utilise dessine des réalités qui peuvent invisibiliser certaines personnes, en particulier les femmes et les personnes non-binaires. Au contraire, un vocabulaire inclusif peut aider à créer une culture fondée sur le respect mutuel, la dignité, l'inclusion, le sentiment d'être à sa place et l'appartenance à un groupe.

Le vocabulaire inclusif est un vocabulaire dont sont exclus les mots, expressions ou tonalités qui reflètent des préjugés, des stéréotypes ou une vision discriminatoire de certaines personnes ou de certains groupes de personnes. Ce vocabulaire ne donne le sentiment à personne, que ce soit délibérément ou par inadvertance, que sa présence n'est pas entièrement acceptée.

Lorsque vous utilisez un vocabulaire inclusif, vous placez la personne elle-même au premier plan, au lieu des caractéristiques qui lui ont été attribuées par la société.

Principes d'utilisation du vocabulaire inclusif :

Reconnaître l'importance des mots	N'utilisez pas de vocabulaire qui dépeigne des personnes de manière passive, ou comme si elles étaient définies par une maladie, par un diagnostic ou par leurs caractéristiques sociales/physiques. Par exemple, évitez de dire qu'une personne est handicapée ou invalide. Au lieu de cela, vous pouvez parler de "personne vivant avec un handicap".
Demandez	Si c'est possible, demandez toujours le vocabulaire que la personne avec qui vous parlez préfère. Par exemple, au lieu de dire qu'une personne a été "victime de ...", demandez quelle formulation elle préfère ("personne ayant vécu [...]", "personne ayant survécu à [...]", etc.) Peut-être qu'elle préférera un terme que vous ne connaissez pas encore. En posant la question, vous pouvez savoir le vocabulaire avec lequel elle se sentira à l'aise.
Faites attention aux mots que vous employez	Ayez conscience des connotations discriminatoires et désobligeantes des mots. Vous pouvez penser qu'un mot est neutre, mais il tire peut-être ses sources d'un passé de suprématie et d'oppression. - Par exemple, évitez de parler des femmes comme des filles ou des nanas, car ces termes peuvent être ressentis comme condescendants ou infantilissants, selon le contexte. - Il en va de même pour l'étiquette de "minorité". Nous devons admettre que tous les groupes marginalisés ne sont pas des minorités à proprement parler, et que ce genre d'étiquette pourrait être associé à une position inférieure sur l'échelle sociale selon le contexte (et par opposition aux groupes considérés comme "majoritaires"). Au lieu de cela, demandez-vous si vous pouvez parler de groupes marginalisés ou de groupes sous-représentés. Ayez conscience du sens des mots et ne les sortez pas de leur contexte pour qualifier des actions.

Principes directeurs pour le vocabulaire inclusif lié au genre :

Normalisez les références aux pronoms	• Signatures de courriels : précisez vos pronoms dans votre signature. • Lorsque vous vous présentez, indiquez vos pronoms. • Si vous organisez une réunion ou un atelier, prévoyez des autocollants avec des pronoms que les gens puissent ajouter sur leur badge. • Si vous participez à un appel vidéo ou à une réunion en ligne, ajoutez vos pronoms à la suite de votre nom. Cela contribue à ce que les gens se demandent quels pronoms utiliser, au lieu de partir du principe que les pronoms découlent du genre traditionnellement attribué à un nom. Cela permet également de lutter contre l'idée que seules les personnes trans et/ou non-binaires ont besoin de donner leurs pronoms (ce qui les laisse porter seules ce poids).
Mettez l'individu au premier plan	• Concentrez-vous sur la personne, pas sur ses caractéristiques.
Demandez	• Posez-vous les questions suivantes : est-ce que quelqu'un pourrait se sentir exclu de la conversation à cause de mon vocabulaire ? Est-ce que je présume connaître son genre ? • Demandez leurs pronoms à tout le monde. Demander ses pronoms à quelqu'un doit devenir aussi naturel que de lui demander son nom. Certaines personnes se sentiront peut-être suffisamment à l'aise pour les donner, ou peut-être pas. Respectez absolument les choix et les souhaits des personnes à qui vous parlez.
Entraînez-vous	• Entraînez-vous à utiliser le pronom neutre « iel » qui est utilisé par de nombreuses personnes non-binaires. • Utilisez un pronom neutre si vous ne connaissez pas encore l'identité de genre de la personne dont vous parlez. • Si quelqu'un prend le temps de vous donner son nom et ses pronoms, utilisez-les et respectez-les. • N'ayez pas peur de vous tromper, n'hésitez pas à demander. Parfois, poser la question revient à montrer que vous voulez bien faire. • Si vous faites une erreur, excusez-vous, corrigez-vous et continuez. • Lisez, suivez et écoutez différentes personnes qui parlent de vocabulaire inclusif pour en apprendre plus sur les façons de développer votre mode d'expression et de le rendre plus inclusif. C'est notre responsabilité d'en apprendre toujours plus !

Exemples de vocabulaire inclusif :

- « Salut tout le monde ! », au lieu de « Salut les gars ! »
- « Êtres humains » ou « personnes », au lieu d'« hommes »
- « Le corps enseignant », au lieu de « les professeurs »
- « Le personnel », au lieu de « les employés »
- « Parent », au lieu de « mère » ou « père »
- « Enfant », au lieu de « fils » ou « fille de »
- « Membre de l'équipage » au lieu de « hôtesse de l'air »
- « Équipe technique », au lieu de « techniciens » ou « techniciennes »
- « Avoir la situation en main » au lieu d'« être l'homme de la situation »
- « Partenaire » au lieu de « copain » ou « copine »

Comment utiliser le pronom « iel » ?

Dans le contexte français, les personnes qui utilisent le pronom « iel » préciseront les accords qu'iels utilisent. Plusieurs options sont possibles : iel + accords masculins, iel + accords féminins, iel + accords neutres, ou iel + accords féminins/masculins en alternance¹.

Suivez ce guide pour apprendre à utiliser le pronom iel avec des accords neutres :

Quelques règles et néologismes proposés par les communautés non-binaires pour une grammaire neutre :

Type :	Singulier :	Pluriel :
Pronoms personnels	il / elle / iel	ils / elles / iels
Pronoms compléments	lui / elle / ellui ou iel	eux / elles / elleux ou iels
Déterminants possessifs	mon-ton-son / ma-ta-sa / maon-taon-saon	
Pronoms démonstratifs	celui / celle / cellui	ceux / celles / celleux
Articles définis	le / la / lae	
Mots en -teur(s), -trice(s)	-teurice(s)	
Mots en -eur(s), -euse(s)	-eureuse(s)	

¹Quand on dit en alternance, c'est vraiment en alternance ! Trop souvent la pratique par défaut qui s'installe chez les personnes qui s'adressent à nous, sera l'accord féminin pour les personnes non-binaires perçues comme femmes, ou l'accord masculin pour les personnes non-binaires perçues comme hommes. Si cette pratique est commune et représente souvent un choix par facilité, les personnes non-binaires méritent un peu plus d'efforts : alternez les accords masculins/féminins autant que vous le pouvez.

Quelques exemples :

Singulier :	Pluriel :	A l'oral, lire :
lel est allé-e manifester.	lels sont allé-es manifester.	Idem.
lel est un-e bénévole chez Amnesty International. Ou : lel est une personne bénévole chez Amnesty International.		lel est un·une bénévole chez Amnesty International. Ici, on dira « un une » à l'oral, ou bien on remplacera par une formule épiciène comme « iel est une personne bénévole ».
J'adore militer avec ellui / avec iel. Ou : J'adore militer avec cette personne.	J'adore militer avec elleux / avec iels. Ou : J'adore militer avec ces personnes.	Idem.
lel est l'animateur·ice du webinaire sur l'antiracisme.	lels sont les animateur·ices du webinaire sur l'antiracisme.	lel est l'animateurice du webinaire sur l'antiracisme. lels sont les animateurices du webinaire sur l'antiracisme.
lel est chercheur·euse pour Amnesty International.	lels sont chercheur·euses pour Amnesty International.	lel est chercheuse pour Amnesty International. lels sont chercheuses pour Amnesty International.