



# LE DÉFI 50-30

*VOTRE AVANTAGE, LA DIVERSITÉ*



# Répondre au défi du langage biaisé dans les évaluations des performances

Les entretiens d'évaluation des performances constituent un forum pour les discussions sur le développement des performances, la vérification des objectifs et la promotion et la satisfaction des employé.es. Ils peuvent influencer la perception qu'a un.e employé.e de sa valeur, de ses capacités et de ses domaines de croissance. Les dirigeant.es d'organisations utilisent souvent les dossiers d'évaluation des performances pour surveiller le potentiel de carrière d'un.e individu.e et informer les augmentations de salaire. Il est donc essentiel que ces évaluations soient claires, objectives et aussi impartiales que possible.

L'un des moyens les plus simples d'accroître l'équité et l'efficacité des entretiens d'évaluation, tout en veillant à ce que le retour d'information reste constructif, réside dans le langage utilisé. Les nuances du langage peuvent soit élever un.e employé.e, en favorisant un sentiment d'appartenance et de motivation, soit perpétuer par inadvertance des préjugés et des idées fausses. Dans ce document, nous verrons comment surveiller et atténuer les préjugés dans le langage utilisé lors de l'entretien d'évaluation, en donnant des exemples de langage biaisé, en expliquant pourquoi il peut être problématique et en suggérant d'autres alternatives.

## Langage biaisé commun

Certains mots et certaines phrases comportent des nuances qui modifient la façon dont elles peuvent être interprétées par les auditeur.rices, sans que le.a locuteur.rice ne le veuille. Ces significations codées découlent souvent de systèmes historiquement biaisés, d'attitudes sociétales et de stéréotypes, même si cela n'est pas intentionnel (Kea-Edwards et al., 2023). Comprendre le contexte et l'histoire des termes que vous utilisez dans les entretiens d'évaluation peut vous aider à éviter d'envoyer des messages involontaires.

Utilisez le tableau ci-dessous pour vous aider à reconnaître et à éviter les termes biaisés courants que vous utilisez possiblement dans vos évaluations de performances.

Langage biaisé	Contexte	Langage positif/neutre
Autoritaire	Adjectif sexiste généralement utilisé pour décrire les femmes lorsqu'elles s'affirment ou occupent des postes de direction.	Décisif.ve, confiant.e, leader fort.e, ambitieux.euse
Aggressif.ve	Une police du ton qui est enracinée dans le racisme/sexisme. Ce terme est souvent utilisé pour décrire une personne racisée, en particulier	Passionné.e, affirmé.e, direct.e, décisif.ve.  Ceci est aussi une possibilité d'éviter les mots d'étiquetage et

	une femme noire, lorsqu'elle exprime une émotion ou signale de la discrimination.	de donner un exemple d'un comportement et son impact.
Entêté.e/parle fort	Enraciné dans le racisme/sexisme. Ces mots sont souvent utilisés de manière négative pour décrire une personne racisée, en particulier les femmes noires et latinx, lorsqu'elles expriment un minimum d'émotions.	Confiant.e, direct.e, affirmé.e.
Colérique	Un autre police du ton. Ce terme est souvent utilisé pour décrire une personne racisée, en particulier une femme noire, lorsqu'elle exprime une émotion. Les femmes 2SLGBTQI et les femmes en situation de handicap sont plus susceptibles de se faire dire par leurs collègues qu'elles "ont l'air fâchées" ou qu'elles "devraient sourire davantage" (LeanIn, McKinsey & Company, <a href="#">2022</a> ).	Concentré.e, affirmé.e.  Ceci est aussi une possibilité d'éviter les mots d'étiquetage et de donner un exemple du comportement et de son impact.
Non professionnel.le	Ce qui est considéré comme "professionnel" est généralement centré sur des normes hétéronormatives, occidentales et eurocentriques. Le fait de qualifier les employé.es privé.es d'équité de non-professionnel.les peut être une façon peu discrète de les punir pour ne pas s'être conformé.es à ces attentes culturelles. Par exemple, une étude sur les lieux de travail américains révèle que 59 % des salarié.es non LGBTQ pensent qu'il n'est pas professionnel de parler d'orientation sexuelle et d'identité de genre sur le lieu de travail (HRC, <a href="#">2018</a> ).	Possibilité d'éviter les termes d'étiquetage et de donner plutôt un exemple de comportement et de son impact. Réfléchir attentivement à la définition du terme "professionnel".
Éloquent.e	Enraciné dans le racisme lorsque utilisé pour décrire une personne racisée, en particulier	Invoke le leadership, performant.e

	<p>une personne noire. Il perpétue le préjugé selon lequel les personnes racisées ne sont pas capables de bien s'exprimer. Le message véhiculé, qu'il soit intentionnel ou non, est: "Il est inhabituel/surprenant pour moi qu'une personne de votre ethnicité soit intelligente".</p>	
<p>...a des opinions arrêtées/tranchées</p>	<p>Les femmes sont 7 x plus susceptibles d'être décrites comme ayant des opinions tranchées au travail que les hommes (Textio, <u>2022</u>).</p>	<p>Sincère, confiant.e, puissant.e, ambitieux.euse</p>
<p>Égoïste</p>	<p>Les femmes sont plus susceptibles d'être décrites comme étant égoïstes, en particulier lorsqu'elles fixent des limites au travail.</p>	<p>A des limites professionnelles solides et une bonne gestion du temps.</p> <p>Ceci est une possibilité d'éviter les mots d'étiquetage et de donner un exemple d'un comportement et son impact.</p>
<p>Intimidant.e</p>	<p>Enraciné dans le racisme/sexisme, ce mot est souvent utilisé pour décrire une personne racisée, en particulier une femme noire, perpétuant ainsi le stéréotype selon lequel les personnes racisées font peur.</p>	<p>Affirmé.e, confiant.e, passionné.e, déterminé.e, a de fortes compétences en matière de leadership</p>
<p>Aménageable/docile</p>	<p>Lorsque ces mots sont utilisés pour décrire les femmes et/ou les personnes privées d'équité, ils peuvent perpétuer les stéréotypes du mythe du modèle minoritaire. Ils suggèrent aussi que l'employé.e n'est pas fait pour le leadership, ce qui peut avoir un impact sur sa progression de carrière.</p>	<p>Attentif.ve, réfléchi.e, respect le processus, réceptif.ve</p>

Impoli.e/désagréable/méprisant.e/irritant.e	Le personnel privé d'équité, en particulier les femmes et les personnes autistes, a tendance à être qualifiés d'impolis ou de méchants. Une étude a révélé que les femmes étaient 11 x plus susceptibles d'être décrites comme "irritante" au travail que les hommes. (Textio, <u>2022</u> ).	Direct.e.  Ceci est aussi une possibilité d'éviter les mots d'étiquetage et de donner un exemple du comportement et de son impact.
---	---	--

Éviter les propos biaisés est un excellent point de départ pour parvenir à des entretiens d'évaluation plus inclusifs. Cependant, le langage n'est qu'un début. Pour continuer à apprendre, voici quelques-unes de nos ressources 50-30 :

[Comprendre le recrutement inclusif](#)