

UNE COMMUNICATION EGALITAIRE EN 10 POINTS

Lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes implique de veiller à ce que la communication place femmes et hommes sur un plan d'égalité.

Cette note précise 10 principes applicables à tous les domaines d'expression (écrit, oral, image) et types de supports (courriers administratifs, discours, rapports, notes internes, supports de présentation, etc.) afin d'adopter une communication institutionnelle égalitaire.



1 - Privilégier les mots épicènes ou formules englobantes

Les mots épicènes ont une forme qui ne varie pas selon le genre :

Les scientifiques, les personnels, le corps enseignant, l'équipe de direction, les responsables, les membres de...

2 - Employer les formules dédoublées (double flexion) - expressions génériques

En l'absence de mots épicènes, il est possible d'utiliser :

Chères collègues et chers collègues, les enseignantes et les enseignants, tous et toutes

3 - Reformuler pour éviter les accords genrés

Afin d'éviter les accords genrés, il est souvent possible de formuler les phrases autrement :

Nous devons rester courtois -> Nous devons faire preuve de courtoisie.

À cette formation, les participants étaient bienveillants -> Cette formation s'est déroulée dans une ambiance bienveillante.

Les intervenants sollicités pour ce colloque -> Les personnalités sollicitées pour communiquer à ce colloque.

4 - Ne pas utiliser le point médian “·e”

Pourquoi ?

► Par souci de cohérence d'ensemble des productions écrites de l'établissement et en conformité avec les exigences posées par les services académiques dans la rédaction des actes administratifs des établissements (cf note de cadrage référencée en ressources).

► Pour que l'écriture et la lecture soient accessibles à toute personne, qu'elle soit en apprentissage de la langue française, dyslexique ou malvoyante.

► Pour que l'écriture et la lecture restent le plus fluide possible.

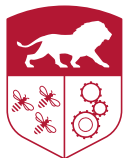
Comment ?

► En privilégiant les autres formes d'écriture inclusive déclinées précédemment.

5 - Respecter l'ordre alphabétique

Pourquoi ?

► Parce qu'il ne s'agit pas de donner la priorité ni aux femmes ni aux hommes mais bien de les mettre sur le même plan d'égalité :



L'égalité femmes-hommes, bienvenue à tous et toutes, les chercheurs et les chercheuses, les étudiantes et les étudiants.

6 - Accorder les noms de métier, titre...

La circulaire du 05/05/2021 précise qu'il convient d'appliquer la féminisation des fonctions quand elles sont occupées par des femmes : « l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française ».

Auteur – Autrice, Chercheur – Chercheuse, Monsieur le Directeur – Madame la Directrice

7 - Supprimer les expressions sexistes

- Ne pas enfermer les femmes et les hommes dans des rôles sociaux de genre ?

Les métiers d'assistantat ne sont pas dévolus aux femmes : *assistant et assistante*.

Les fonctions de direction ne sont pas dévolues aux hommes : *directeur et directrice*.

Pour présider des comités, on recherche des présidentes et des présidents.

- Le statut d'une femme ne dépend pas de sa situation maritale. On n'utilise plus les termes (à l'écrit, dans nos formulaires) :

Conformément à la loi n°70-459 du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale et à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la Circulaire n°5575/SG du 21 février 2012

Mademoiselle -> Madame

Nom d'épouse ou d'époux -> Nom marital

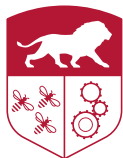
Nom de jeune fille -> Nom de famille

- On rend compte de la pluralité des individualités

Les droits de l'Homme -> Les droits Humains

8 - Valoriser à l'identique les projets qu'ils soient portés par une femme ou un homme

- Dans le rapport d'activité.
- Sur les sites web.
- Autres supports... (réseaux sociaux)



9 - Veiller à représenter équitablement la diversité dans les supports visuels

- ▶ Ne pas placer systématiquement les femmes en arrière-plan ou dans des postures passives ; représenter autant les femmes que les hommes dans des rôles actifs, de leadership ou de coopération.
- ▶ Représenter des situations de collaboration entre personnes, sans hiérarchie de genre, et valoriser des modèles variés (femmes et hommes leaders, femmes et hommes en posture d'écoute, etc.).
- ▶ Assurer une diversité visible : refléter la pluralité des personnels et étudiantes et étudiants de l'Établissement.
- ▶ Privilégier une communication non discriminante, qui garantit l'égalité de traitement et respecte la pluralité des parcours, des identités et des appartenances.

10 - Garantir une représentation équitable et inclusive dans les événements

- ▶ Lors de l'organisation d'événements, veiller à ce que les femmes soient autant sollicitées et visibles que les hommes pour intervenir, animer des tables rondes, présenter des projets ou partager leur expertise.
- ▶ Favoriser également la représentation de personnes diverses
- ▶ S'assurer d'une répartition équitable des temps de parole entre toutes les personnes qui interviennent.
- ▶ Veiller à ce que toutes les personnes puissent s'exprimer dans un climat respectueux, sans interruption ni traitement différencié.

[Lesexpertes.fr](https://www.lesexpertes.fr/),
annuaire en
ligne recensant
des milliers de
femmes
expertes

RESSOURCES

- Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française
- [Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe](#), HCE, 2015 (réédition 2022)
- [Dix principes clés pour une communication inclusive sans stéréotype de genre](#), ANR, 2022
- [Aide pratique pour une communication égalitaire](#), Université de Lille, 2023
- [Guide pour l'écriture non stéréotypée à l'École Centrale de Lyon](#), 2021
- Le Conseil de l'Europe a adopté, en 2008, une recommandation visant « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ». (Recommandation CM/Rec (2007)17)
- L'Académie française a approuvé, à une très large majorité, le rapport en faveur de la féminisation des noms de métiers, de fonctions, de titres et de grades, le 28 février 2019. Le rapport précise « S'agissant des noms de métiers, l'Académie considère que toutes les évolutions visant à faire reconnaître dans la langue la place aujourd'hui reconnue aux femmes dans la société peuvent être envisagées ».