



Prendre en compte le genre dans l'information et la communication

La communication constitue un outil important pour contribuer à une culture de l'égalité dans les organisations. Textes et visuels sont susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes ou au contraire d'informer sur les enjeux de l'égalité des sexes et de la promouvoir de façon volontariste. L'utilisation du féminin dans la langue contribue à rendre les femmes visibles et à leur accorder une même importance qu'aux hommes.

Cette fiche pratique propose quelques conseils et références documentaires pour toute structure soucieuse d'une approche non sexiste dans les documents qu'elle produit.

La question est à traiter de deux façons.

1. Prendre en compte le genre dans la façon de s'exprimer

En français, le « neutre » se confond avec le masculin. Ainsi quand on parle des « hommes » cela désigne à la fois l'espèce humaine en général et les hommes au sens du masculin, ce qui est susceptible de créer des confusions. Il y a plusieurs façons de résoudre ce problème.

• Adopter un langage « épïcène »

Celui-ci s'adresse d'emblée aux hommes et aux femmes, avec un choix de mots qui ne varient pas selon le genre, donnant une allure neutre à la communication. Les mots épïcènes ne varient pas selon le masculin ou le féminin. Exemples : un ou une collègue, des collègues ; un ou une stagiaire ; le personnel administratif ; un ou une bénévole...

Ainsi, on remplacera :

- « Les formateurs » par « L'équipe de formation »
- « Les européens » par « La population européenne »
- « Les hommes » par « Les humains », « Les êtres humains », « l'humanité »
- « Les hommes politiques » par « Les personnalités politiques »
- « Les électeurs » par « L'électorat »
- « Les adhérents » par « Les membres de l'association »
- « Les paysans africains » par « La paysannerie africaine »
- « Les agriculteurs familiaux » par « L'agriculture familiale » ou « les agricultures familiales »
- « Les participants au colloque » par « Les personnes présentes... »
- « Les demandeurs d'asile » par « Les personnes demandeuses d'asile »

On peut également employer des mots épïcènes ou d'autres expressions : « apte » au lieu de « qualifié » ; « aux prises avec » au lieu de « touché par » ; « au service de » pour « employés » ; « avec qui » au lieu de « lesquels »... Utiliser l'infinif : « avoir 18 ans minimum » au lieu de « vous devez être âgé de 18 ans ».

• Adopter un langage « genré », qui prend en compte les hommes et les femmes

Quand il est difficile d'utiliser des expressions neutres, on peut choisir de mettre les termes au féminin et au masculin : « bonjour à toutes et tous », « merci à celles et ceux », formateurs et formatrices, professionnels et professionnelles, actrices et acteurs, paysans et paysannes...

La typographie peut être mise à contribution pour signifier la mixité : agent-e, agent.e, agent/e, agent-e-s, agent-es ; en évitant l'usage officiel agent(e) qui met fâcheusement le féminin entre parenthèse. Le point médian, neutre typographiquement, peut aussi être utilisé agent-e·s ou agent-es. Il s'obtient en maintenant la

touche Alt enfoncée et en tapant 250 sur le pavé numérique ; sur les claviers Mac, en tapant Alt+majuscule+F. Certain-es optent pour « formateurs-trices », « actifs-ves ». Si cela est jugé trop lourd, il peut être préférable de choisir « les actifs et les actives ». On peut décider d'accorder de la façon suivante : « les collègues sont impliqué-e-s ».

Chaque structure a intérêt à adopter la typographie qui lui convient et à la généraliser dans sa communication. Certains choix peuvent être faits :

- Respecter l'ordre alphabétique : F/H, les collaborateurs et les collaboratrices
- Choisir d'accorder avec le dernier mot (« règle de proximité ») : « les animatrices et les animateurs présents » ou « les animateurs et animatrices présentes »
- Féminiser les noms de métiers, titres et fonctions : l'ingénieure agronome, la chercheuse, la plombière, la ministre, l'ambassadrice...

Règles de base pour la féminisation des noms de métiers

- Noms se terminant par « e », pas de changement : un ou une secrétaire
- Noms se terminant par « é » ou « i », ajouter « e » : apprentie, députée
- Noms se terminant par « eur », mettre « euse » : chercheuse, camionneuse... ou ajouter un « e » : une auteure, une proviseure, une assesseure...
- Noms se terminant par autre que « eur », ajouter « e » : agente, référente, encadrante, conseillère, menuisière
- Noms se terminant par « teur », mettre « trice » : formatrice, agricultrice, conductrice

Circulaire du 11 mars 1986 <http://www.dsi.cnrs.fr/rmlr/textesintegraux/volume4/431-cirdu11-03-1986.htm>

- Supprimer, reformuler :

- les expressions sexistes telles que « le panier de la ménagère », « la fée du logis », « Mademoiselle » (qui constitue une discrimination en différenciant des statuts civils selon qu'on est femme ou homme)

- les expressions androcentrées : « chef de famille », « tout le monde a répondu présent comme un seul homme », « un homme de paille »... « gérer une affaire en bon père de famille » (*à noter que la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, publiée le 4 août 2014, remplace dans le code civil et autres codes l'expression juridique « en bon père de famille » par « raisonnablement »*)

- Ne pas hésiter à rompre avec d'anciennes formulations. Le langage est vivant et évolutif. Exemple :

- « Droits humains » au lieu de « Droits de l'Homme »

- « Journée internationale des droits des femmes » au lieu de Journée de « la femme »

- « Commission sur le statut des femmes » pour CSW au lieu de « Commission pour la condition de la femme »

- Ou encore, la version française genrée de la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) réalisée par Adéquations, considérant que la CIDE dans sa version anglaise est le premier des instruments internationaux relatifs aux droits humains qui recourt systématiquement au double usage des pronoms masculins et féminins. (<http://www.adequations.org/spip.php?rubrique382>)

2. Prendre en compte le genre dans les contenus informatifs

La dimension de genre permet d'enrichir les messages et d'apporter plus de précision sur les contenus, en apportant des informations utiles.

• Intégrer des statistiques sexuées

On pourra ainsi apporter, chaque fois que c'est possible ou pertinent, des données sexuées, apportant des informations complémentaires utiles.

Par exemple : « Le nombre de migrants dans le monde a augmenté ces dernières années, atteignant le chiffre record de 250 millions en 2015 ». « Le nombre de personnes migrantes dans le monde a augmenté ces dernières années, atteignant le chiffre record de 250 millions en 2015, dont 48 % de femmes ».

• Mentionner des disparités, inégalités ou simplement différences de genre

En plus des données quantitatives sexuées, on peut apporter quelques éléments d'analyse montrant que les femmes et les hommes sont touchés différemment. Exemples :

- « Les conditions de vie dans les prisons françaises sont régulièrement dénoncées. Il y a 66.678 détenus pour 58.561 places. » ;

« La situation se dégrade dans les prisons françaises. Il y a 66.678 détenus pour 58.561 places. Si les femmes ne sont qu'au nombre de 2147, leur situation est souvent difficile en raison du manque d'infrastructures adaptées ».

- « Selon la FAO, la sous-alimentation chronique touchait 795 millions de personnes dans le monde en 2015 soit 1 personne sur 9. Ce sont les paysans et les personnes en milieu rural qui sont les plus touchés » ;

« Selon la FAO, la sous-alimentation chronique touchait 795 millions de personnes dans le monde en 2015 soit 1 personne sur 9. Ce sont les paysans et les personnes en milieu rural qui sont le plus touchés et parmi eux les femmes, dont l'accès aux facteurs de production et au crédit est moindre. Si les femmes rurales avaient le même accès que les hommes à la terre, aux technologies, aux services financiers, à l'instruction et aux marchés, il serait possible d'augmenter de 20 à 30 % la production agricole des femmes et de réduire de 100 à 150 millions le nombre d'affamés dans le monde (rapport La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2011). »

- « Le nombre de déplacés a atteint un niveau record dans le monde en 2014 avec 59,5 millions de personnes déplacées de force, contre 51,2 millions en 2013 et 37,5 millions dix ans auparavant . Chaque jour, les conflits et les persécutions poussent en moyenne 42 500 personnes à fuir leur foyer pour chercher protection ailleurs, dans leur pays ou à l'étranger ».

« Le nombre de personnes déplacées a atteint un niveau record dans le monde en 2014 avec 59,5 millions de personnes déplacées de force, contre 51,2 millions en 2013 et 37,5 millions dix ans auparavant. Chaque jour, les conflits et les persécutions poussent en moyenne 42 500 personnes à fuir leur foyer pour chercher protection ailleurs, dans leur pays ou à l'étranger. La propagation virulente de l'extrémisme violent au cours de cette période a été marquée par des atteintes et des violations contre les droits des femmes et des filles. (ONU) »

• Avoir une vigilance particulière quant aux visuels

Il faut prendre l'habitude d'analyser les brochures, dépliants, sites web, en vue de rééquilibrer s'il y a lieu, en jouant sur les informations sexuées, sur les images, les signatures d'articles etc.

De nombreux stéréotypes se glissent dans les représentations visuelles :

- sur-représentation des hommes
- hommes en situation professionnelle, femmes avec des enfants ;
- métiers sexués ;
- femmes choisies pour leur aspect « décoratif » (vêtements, cheveux...) ;
- choix des couleurs : pastel ou rose pour les femmes ; couleurs plus tranchées pour les hommes...

Quelques questions à se poser

- Le langage utilisé désigne-t-il les femmes comme les hommes, est-il épïcène ?
- Y a-t-il autant de femmes et que d'hommes représentés dans les illustrations, dessins, photos, affiches, tracts ; sites web et blogs ?
- Dans quelles attitudes et activités sont-ils et sont-elles représentées ?

Exemple : premier plan ou arrière-plan, actifs ou passifs, en situation de responsabilité / d'exécution / d'action / de discussion...

- Peut-on repérer des stéréotypes associés aux hommes ou aux femmes ?

Exemple : métiers stéréotypés ; attitudes et valeurs attribuées aux femmes et aux hommes...

- Est-ce que le support comporte des chiffres, des statistiques sexuées ?

Exemple : le nombre de femmes et d'hommes dans une filière de production.

Ressources pour aller plus loin

- *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Haut Conseil à l'égalité, 2015 pdf 36 p. http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pratique-_vf-_2015_11_05.pdf
- *Intégrer le genre dans l'éducation au développement et à la solidarité internationale*. Fiche pratique Adéquations <http://www.adequations.org/spip.php?article1270>
- *Le genre en éducation au développement*. ITECO pdf 4 p. http://www.iteco.be/sites/www.iteco.be/IMG/pdf/4_Genre.pdf
- *Communiquer le genre pour le développement rural, intégrer le genre dans la communication pour le développement* ; FAO projet DIMITRA (pdf 80 pages) <http://www.fao.org/docrep/013/am319f/am319f00.pdf>

Pour une rédaction non sexiste

- *Langage épïcène, histoire de la féminisation du langage* ; <http://genre.francophonie.org/spip.php?article106>
- Office québécois de la langue française, féminisation et réaction épïcène ; http://66.46.185.79/bdl/gabarit_bdl.asp?id=4188
- *Guide de rédaction non sexiste*, Ontario (Canada), <http://www.ofa.gov.on.ca/fr/questions-ajustetitre.html> ; dossier pdf 68 p. <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/5000/10274518.pdf>
- Université du Québec UQAM, *Guide de féminisation, en ligne* <http://www.instances.uqam.ca/Guides/Pages/GuideFeminisation.aspx>
- *Petit guide pour un langage non sexiste*. FPS, 2012 (pdf 9 p.) <http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/2012/langage-non-sexiste.pdf>
- Guide Unesco *L'Égalité des sexes dans le langage* ; <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>
- *Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, La documentation française, 1999, pdf 119 pages <http://www.culture.gouv.fr/culture/dglf/ressources/feminisation.pdf> ;
- *Décatalogue pour une rédaction non sexiste, construire une langue égalité pour négocier l'égalité professionnelle*, CGT pdf 43 pages http://www.soc-etudes.cgt.fr/documents/nos_publications/brochures/BROCHURE4_SEXISME_SEPT2010.pdf
- *Guide de formulation non sexiste des textes administratifs et législatifs* de la Confédération Suisse <http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04908/05037/index.html?lang=fr>
- Communication non sexiste en espagnol (Manual de lenguaje no sexista, ACSUR) (pdf 8 pages) http://www.acsur.org/IMG/pdf/Manual_de_lenguaje_no_sexista.pdf

Adéquations

c/o maison des associations
206 quai de Valmy – 75010 Paris
<http://www.adequations.org>
contact@adequations.org
(33) 1 46 07 04 94