



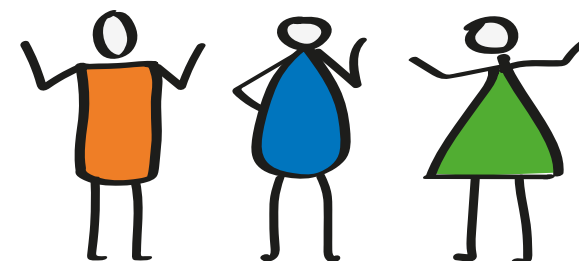
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LA RECHERCHE AGRONOMIQUE
POUR LE DÉVELOPPEMENT

Charte pour une communication inclusive, sans stéréotype de genre



La place discrète des femmes dans la langue française, depuis des siècles

« Une langue qui rend les femmes invisibles est la marque d'une société où elles jouent un rôle second. C'est bien parce que le langage est politique que la langue française a été infléchiée délibérément vers le masculin durant plusieurs siècles. » Voilà ce que souligne le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, le langage et l'écriture ne sont pas neutres. La langue reflète la société et sa façon de penser le monde, de voir le monde.

Des stéréotypes et des biais tenaces

Aujourd'hui, les mots tout comme la grammaire, portent l'empreinte d'inégalités entre les femmes et les hommes. Ce qu'illustre par exemple la règle grammaticale du XVII^e siècle qui édicte que « le masculin doit l'emporter sur le féminin », au détriment d'accords de proximité ou de dénominations de métiers au féminin, en vigueur à l'époque de la Renaissance, et depuis longtemps révolue. Ces stéréotypes de genre et ces biais tenaces constituent un obstacle conscient ou inconscient à l'égalité entre les femmes et les hommes et peuvent limiter le développement de talents. Dès lors, l'égalité passe aussi par une communication inclusive.

Promouvoir une culture de l'égalité

Si cette communication ne fait pas l'objet d'une contrainte légale, elle doit relever de l'action volontaire de la part d'un employeur. Tel est le parti pris du Cirad. Grâce à cette charte de la communication inclusive, comme nous y encourage la direction du Cirad dans le plan d'action 2020-2023 pour l'égalité femmes-hommes, « nous devons partager et promouvoir en pratique une culture de l'égalité ». Adopter une communication inclusive en constitue donc un levier.

Périmètre d'application de la charte

Structurée autour de douze principes, la charte invite chacune et chacun à en faire usage, autant que possible.

Cette charte a vocation à s'appliquer à la communication institutionnelle du Cirad, en interne comme en externe.

Sont donc concernés :

- Les documents officiels (la vision stratégique, OSSP2, le contrat d'objectifs et de performance, etc.)
- Les supports produits par la délégation à la communication (rapport annuel d'activités, sites web interne et externe, brochures, plaquettes, posts dans les réseaux sociaux, posters d'événements institutionnels, etc.)
- Les documents RH, tels que les offres d'emploi, les contrats, etc.

Cette charte constitue le document officiel à fournir aux prestataires externes – rédactrices, rédacteurs, vidéastes, photographes, etc. – appelés à réaliser des supports de communication.

Si elle n'est **pas obligatoire**, elle demeure **incitative** à l'égard des autres communications émanant de la population ciradienne tels les posters de colloques, les publications, les mails, etc.

Entrons dans une démarche de communication égalitaire. Faisons progresser l'égalité femmes – hommes par notre manière d'écrire et de communiquer.

Qu'appelle-t-on la communication inclusive ?

La communication inclusive et sans stéréotype de genre concerne tout acte de communication écrite, visuelle ou événementielle qui poursuit un objectif : parler aussi bien aux femmes qu'aux hommes, veiller à faire exister les femmes au même titre que les hommes dans les écrits, les photos, les graphiques, les vidéos, etc. sans tomber dans les pièges du sexisme.

Un parti pris : faire évoluer la langue en adoptant l'écriture inclusive, mais sans faire usage du point

L'écriture inclusive concerne toute forme d'écriture qui inclut le féminin au même titre que le masculin. **Utiliser des mots épicènes, féminiser les noms de métiers voire utiliser le point (salarié.e.s) en sont des exemples.**



Si le groupe de réflexion (voir sa composition en fin de document qui y a travaillé) s'est montré favorable à une évolution de la langue, il propose d'avancer par étapes. C'est pourquoi à ce stade, cette charte recommande **d'éviter l'usage du point** (comme pour Ciradien.ne.s) ou du point médian (Ciradien-ne-s), hormis dans des cas

particuliers, et d'adopter toute autre forme d'écriture inclusive, autant que possible. Ces choix seront probablement amenés à changer dans les années qui viennent, au gré des évolutions culturelles du Cirad et des évolutions sociétales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le saviez-vous ?

Le masculin ne l'a pas toujours emporté sur le féminin.

Jusqu'au XVII^e siècle, tous les noms de métiers, fonctions, etc. s'écrivaient au féminin (exemples : abbesse, doctoresse, autrice...).

Ce sont les réformes des grammairiens et lexicographes qui, au XVII^e siècle, ont imposé cette règle au motif que « le masculin est plus noble que le féminin ».

Elle est concomitante d'une réflexion qui porte sur la place des femmes dans la société.

PRINCIPE 1

Éliminer les expressions sexistes

Les expressions « chef de famille », « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom d'épouse », etc. renvoient les femmes et les hommes à des rôles sociaux traditionnels. Elles ont été bannies du droit français*. Concrètement, au Cirad, nous veillerons à ne plus employer l'expression « chef de famille » dans les enquêtes sur le terrain, mais « personne référente » ou « en charge de » l'exploitation ou de la famille.

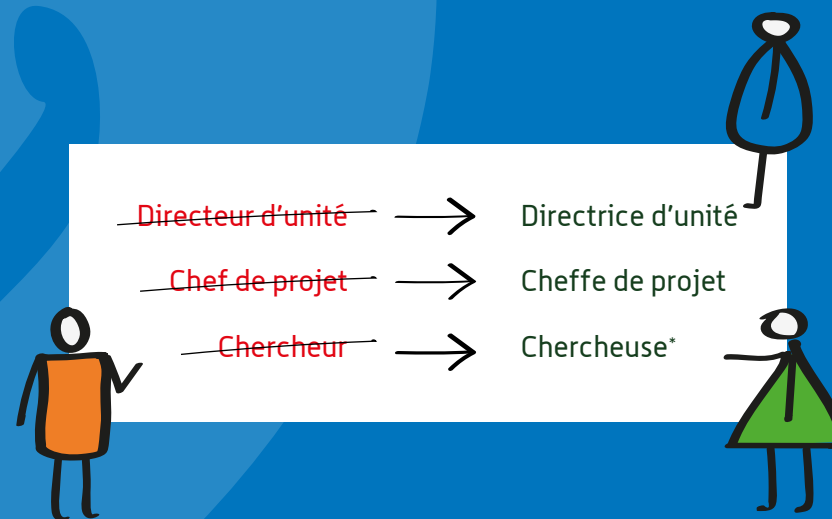
Chef de famille	→	Référent ou référente de la famille
Mademoiselle	→	Madame
Nom de jeune fille	→	Nom de famille ou nom de naissance

PRINCIPE 2

Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent

Les noms de métiers existent souvent au féminin. Utilisons-les. Ces recommandations sont indicatives et ne visent pas l'exhaustivité.

Directeur d'unité	→	Directrice d'unité
Chef de projet	→	Cheffe de projet
Chercheur	→	Chercheuse*



*Conformément à la circulaire n°5575/SG du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires et correspondances des administrations, 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.

*Faut-il utiliser chercheur ou chercheuse ?
C'est le mot chercheuse qui a été choisi par 60 % des 774 répondants au sondage réalisé par le Cirad en février 2020.

PRINCIPE 3

Privilégier la loi de proximité, en mentionnant les femmes d'abord

En règle générale, on accorde les adjectifs, adverbes, participes passés... avec le sujet le plus proche d'un mot. Ainsi, la règle de proximité voudrait que l'on écrive : « Les hommes et les femmes sont belles ». Le mot « femmes » étant proche de l'adjectif « belles », l'adjectif s'accorde avec le mot le plus proche.

Toutefois, ce type d'accord peut sembler singulier au regard des habitudes (règles de grammaire actuelles). Il peut laisser penser que la personne qui rédige maîtrise mal la langue française. Aussi, dans le cas d'une énumération de termes masculins et féminins, nous recommandons d'indiquer les termes féminins d'abord, pour respecter la loi de proximité, tout en ayant un accord masculin pluriel moins choquant.

~~Les hommes et les femmes sont différentes~~



Les femmes et les hommes sont différents

~~Les Ciradiens et les Ciradiennes sont invitées à participer~~



Les Ciradiennes et les Ciradiens sont invités à participer.



PRINCIPE 4

Privilégier les mots épicènes, c'est-à-dire neutres, autant que possible

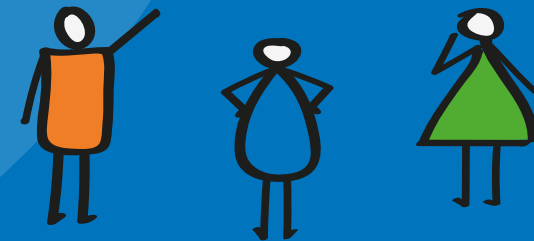
Les mots épicènes sont ceux dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin. Au singulier, indiquer les articles au féminin et au masculin. Remarque : les noms terminés par « é » ne sont épicènes qu'à l'oral (ex : les salariés).

Le responsable	→	Le ou la responsable
Le scientifique	→	Le ou la scientifique
Le collègue	→	Le ou la collègue
Le partenaire	→	Le ou la partenaire
Le cadre	→	Le ou la cadre
L'agronome	→	L'agronome
L'écologue	→	L'écologue

PRINCIPE 5

Privilégier des mots désignant indifféremment une femme ou un homme ou bien des formules englobant les deux

Le directeur régional et la directrice régionale	→	La direction régionale
Les employés	→	Le personnel, la population ciradienne
Une formation de médiateurs	→	Une formation à la médiation
Les sinistrés	→	Les personnes sinistrées
Nous devons être prudents	→	Nous devons faire preuve de prudence
Qui se porte candidat ?	→	Qui présente sa candidature ?



PRINCIPE 6

Eviter l'usage du point dans l'écriture inclusive

Ciradien.ne.s : un frein à la lecture fluide

Adopter le point peut s'avérer complexe en raison des découpages de mots et d'accords.

Dans l'inconscient collectif, le point indique un stop. Une phrase comportant des mots enrichis de points constitue un frein à une lecture fluide, à la compréhension du propos rédigé, à l'heure où l'infobésité nous incite à aller droit et vite à l'information.

Le « point médian » comme dans « enchanté.e.s » serait un signe plus adapté pour pallier cette contrainte, de par sa position à mi-hauteur. Or, il est peu accessible à partir de la plupart de nos claviers actuels sur PC [Alt 0183], ou sur Apple [Maj Alt F].

Faire un sans faute : un défi ardu

Il est difficile d'écrire, sans faire de faute (ceux.les ? beau.lles ?), d'autant plus si la personne n'a pas une bonne maîtrise de la langue française. De plus, cela suppose de connaître le radical du mot pour le décliner au masculin et au féminin, par exemple (fou : fol.le, beau : bel.le).

Délicat pour dyslexiques ou malvoyants

Ces marqueurs typographiques peuvent perturber la lecture, notamment auprès de dyslexiques, de personnes aveugles ou malvoyantes qui utilisent des logiciels de synthèse vocale, de personnes en apprentissage ou encore de non-francophones. En effet, les lecteurs d'écran vocalisent le mot participant.e.s en prononçant « participant » « e » « s » ou bien, « participant point e point s ».

Opter pour les autres solutions

C'est pourquoi cette chartre recommande de privilégier les autres formes d'écriture inclusive tels les mots épiciques, les formules englobantes, etc. Par ailleurs, elle invite à bannir l'usage des parenthèses en lieu et place d'un point comme dans « les salarié(e)s ».



Texte rédigé en écriture inclusive utilisant le point

Ce que nous déconseillons

Cher.ère.s collègues,

Vous le savez, les Français.e.s sont divisé.e.s sur le sujet de l'écriture inclusive. L'homme et la femme sont ainsi faits qu'ils et elles résistent au changement. Celles et ceux qui s'y opposent, sont pétri.e.s de peur. Ils et elles ont besoin de temps.

Mais vous, Ciradien.ne.s, technicien.ne.s, délégué.e.s, chercheur.euse.s, directeur.rice.s, nouvel.le.s recruté.e.s ou salarié.e.s aux fonctions d'appui, je vous sais ouvert.e.s et prêt.e.s aux évolutions culturelles. Chacun.e de nous devra montrer l'exemple. Aussi, ne restons pas paralysé.e.s par nos certitudes, soyons maître.sse.s de notre destin. Allez, soyons fol.le.s ! Changeons !



Ce que nous préconisons

Chères et chers collègues,

Vous le savez, la population française est divisée sur le sujet de l'écriture inclusive. L'être humain est ainsi fait qu'il résiste au changement. Car le changement fait peur et nécessite du temps.

Mais vous, mes collègues qui travaillez au Cirad, je sais votre esprit ouvert et prêt aux évolutions culturelles. Ainsi, montrons l'exemple en prenant en main notre destin. Changeons !



Cas particulier

Dans le cas d'écrits techniques comme les offres d'emploi, les procédures ou notes de service ... l'adoption du point peut être envisagée voire utile.

~~Recrute assistante~~ → Recrute assistant.e
~~Recrute directeur~~ → Recrute directeur.rice

PRINCIPE 7

A l'oral comme à l'écrit, utiliser la double flexion, à savoir décliner les mots au féminin et au masculin, autant que possible. A l'oral : être explicite en développant les mots contractés

Certains collègues	→	Certaines et certains collègues
Le responsable	→	La ou le responsable
Les Ciradiens	→	Les Ciradiennes et les Ciradiens
Les Français	→	Les Françaises et les Français
Les directeurs	→	Les directrices ou les directeurs



PRINCIPE 8

Présenter les femmes et les hommes avec leur prénom et nom, qualité, grade ou profession

Eviter de présenter une femme par son prénom et un homme par son nom. Le fait de n'utiliser que le prénom des femmes là où on utilise les prénom et nom des hommes est discriminant. De plus, utiliser uniquement le prénom peut renvoyer à la sphère du privé.

Ségolène	→	Ségolène Royal...
Sarkozy	→	Nicolas Sarkozy...



PRINCIPE 9

Ne pas généraliser : utiliser le pluriel qui correspond à la pluralité des personnes dont on parle.

Il est courant de parler, à tort, de « la femme », plutôt que « des femmes », des « droits de l'homme » plutôt que des « droits humains », etc. En effet, il convient de dissocier « la femme » qui peut correspondre à des images stéréotypées et « les femmes » qui sont des personnes réelles aux identités plurielles. Le mot « homme » dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen a longtemps servi à écarter juridiquement les femmes du droit de vote.

PRINCIPE 10

A la tribune d'événements : veiller au bon équilibre des femmes et des hommes, ainsi que du temps de parole

Dans la mesure du possible, inviter autant d'intervenantes que d'intervenants. Compter le temps de parole accordé à chaque intervenante ou intervenant et rééquilibrer si nécessaire.

Journée de la femme	→	Journée internationale des droits des femmes
Les Hommes	→	Les êtres humains
Entrepreneuriat au féminin	→	Création d'entreprises par des femmes
Féminisation des instances dirigeantes	→	Accroissement du nombre de femmes dirigeantes



PRINCIPE 11

Représentation visuelle des femmes et des hommes : chercher un équilibre

Lorsque la différence en nombre entre femmes et hommes est marquée, il est recommandé d'encourager la population minoritaire à se positionner sur le devant de la photo. Veillez à sensibiliser les personnes qui prennent les photos ainsi que les personnes photographiées. Cela, sans fausser la réalité.

Recommandations :

- Au moment de la prise de vue, s'interroger sur le message que l'on souhaite faire passer par ce visuel.
- Au moment de la sélection de visuels, se poser la même question.
- Si l'image ne propose pas un équilibre femme-homme évident, utiliser la légende pour rééquilibrer.



PRINCIPE 12

Diversifier les représentations (images, illustrations...) des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés

A travers les illustrations, les images, les légendes, les couleurs, l'activité exercée, le type de vêtements portés, d'attitudes censées être dévolues à un sexe ou à un autre, etc. il s'agit de ne pas enfermer les femmes et les hommes dans des stéréotypes.

Ainsi, éviter de faire figurer les hommes au premier plan, voire dans une posture dominante et les femmes en arrière-plan. L'image doit illustrer une coopération, plutôt qu'un rapport de force. Veiller au choix des couleurs pour ne pas catégoriser.



DÉFINITIONS

Mettons-nous d'accord sur l'usage de certains mots

Sexe : Qualité de masculinité ou de féminité attribuée aux individus d'après un ensemble de critères physiques, psychiques, comportementaux, sociaux.

Genre : Le « genre » (issu de l'anglais gender) est un concept sociologique, utilisé dans une acception différente de la grammaire. Il se traduit en français par : « rapports sociaux des sexes » ou encore « rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes ». Lorsqu'on parle de genre, on parle du sexe social, construit socialement par la socialisation, et qui induit certains comportements ou certaines attitudes. Le genre est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes. Il est interactif et transversal, il opère dans toutes les sphères de la société. Autrement dit, le genre renvoie à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin.

Biais cognitif : Il s'agit d'une distorsion dans le traitement cognitif d'une information. Le terme « biais » fait référence à une déviation systématique de la pensée logique et

rationnelle par rapport à la réalité. Les biais cognitifs conduisent le sujet à accorder des importances différentes à des faits de même nature et peuvent être repérés lorsque des paradoxes ou des erreurs apparaissent dans un raisonnement ou un jugement.

Stéréotype : Opinion toute faite abolissant les particularités. Ainsi, le stéréotype est une opinion sur une catégorie d'individus (les femmes, les Africains, les Asiatiques...) qui, le plus souvent, ne se fonde sur aucune expérience ou connaissance personnelle, mais se borne à reproduire des jugements répandus. Les stéréotypes sont toujours discriminatoires, même s'ils semblent au premier abord valoriser un sexe ou un groupe social.

Le biais inconscient est une conviction, une croyance acquise, implicite, positive ou négative, et qui induit des pensées ou des actions qui peuvent désavantager ou exclure un individu d'un groupe, sur la base des stéréotypes qui sont les nôtres.

L'égalité de genre est le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines.

L'équité de genre : L'équité des genres signifie qu'un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités.

Discrimination directe : Une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable

en raison de son origine ethnique, de son sexe, de son handicap, de son âge... (ex : rémunération inférieure, licenciement pour insuffisance professionnelle suite à l'annonce d'une grossesse, harcèlement sexuel sur son lieu de travail, etc.).

Discrimination indirecte : Un critère ou une pratique neutre en apparence qui désavantage des personnes sur la base de leur origine ethnique, de leur sexe, etc. Par exemple, les réunions informelles à la pause cigarette dans le monde de l'entreprise qui désavantagent les non-fumeurs de ces réunions.



Nota Bene

Dans le **Guide pratique** *Pour une communication sans stéréotype de sexe*, réalisé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, on trouve, après la définition de la discrimination indirecte l'exemple suivant :

Les réunions informelles en fin de journée dans le monde de l'entreprise désavantagent « **les femmes qui doivent souvent partir plus tôt que leurs collègues masculins pour effectuer les tâches ménagères** ».

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a laissé passer ce stéréotype dans son guide. Cela illustre à quel point nous devons nous aider mutuellement au sein du Cirad, et plus globalement au sein de la société, afin de nous affranchir des stéréotypes de genre. Le formatage de notre inconscient collectif est profond. De plus, nous n'avons pas le même âge, ni reçu la même éducation. C'est pourquoi nous devons ensemble tendre vers le mieux, chacune et chacun à son rythme, en toute simplicité, sans nous juger, mais plutôt dans la bienveillance et le soutien.

POUR ALLER PLUS LOIN

Bibliographie, webographie

Le La Ministre est enceinte ou la grande querelle de la féminisation des noms, Bernard CERQUIGLINI, Editions Seuil, 2018

Le langage inclusif : pourquoi, comment ? Éliane VIENNOT, Editions IXE, septembre 2018

Constitution garante de l'égalité femmes-hommes, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, avril 2018

Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2016 (2^e édition)

Revue Well Well Well, n°2, juin 2015

Non le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Éliane VIENNOT, Editions IXE, 2014

L'engagement des hommes pour l'égalité des sexes, ouvrage codirigé par Florence ROCHEFORT et Éliane VIENNOT, Publications de l'Université de Saint-Étienne 2013

Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales, L'année psychologique, Vol. 108, n°02, Markus BRAUER, 2008

Cette charte a été rédigée dans le cadre du projet Gender-SMART (2019-2022) du Cirad. Elle est l'aboutissement d'une réflexion, portée par un groupe de 15 membres, piloté conjointement par **Marie Adell** (responsable de la communication interne) et **Marie-Laurence Pouxviel** (déléguée à la communication) : **Elsa Bru** (responsable actualités cirad.fr et réseaux sociaux à la Delcom), **Helen Burford** (chargée de communication à la Delcom), **Marie-Line Caruana** (chargée de mission animation scientifique transversale auprès de la DGD-RS), **Patricia Doucet** (chargée de communication à la Delcom), **Sébastien Dupré** (documentaliste Dist), **Philippe Feldmann** (délégué à la déontologie et à l'intégrité scientifique), **Denis Gautier** (directeur régional Méditerranée), **Jean-Paul Laclau** (directeur du département Persyst),

François Laporte (adjoint au DGDRD), **Sylvain Rafflegeau** (chercheur UR System), **Marguerite Rodier-Goud** (adjointe à la direction du département Bios), **Catherine Rollin** (chargée de communication à la Delcom), **Cindy Van Hyfte** (référente égalité femmes-hommes, DGD-RS).

La rédaction s'est fortement inspirée du guide pratique *Pour une communication sans stéréotype de sexe*, réalisé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et édité par La documentation française, en 2015.

©Cirad : avril 2021.