



Guidelines on Gender-Neutral Language



This third edition of the Guide was drafted by the following team in UNESCO:
Annie Desprez-Bouanchaud, Bureau of Conferences, Languages and Documents
Janet Doolaeghe, Bureau of Conferences, Languages and Documents
Lydia Ruprecht, Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality

Drawings by:
Ivette Fabri-Mainero
Carlos Torres Marcos

Under the direction of:
Breda Pavlic, Director, Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality
(DRG/WGE)

Assisted by:
Ségolène Samouiller, Intern at DRG/WGE
Térésa Amorim, Intern at DRG/WGE

We wish to express our gratitude to Claude Navarro who drafted with Janet Doolaeghe the first edition of the 'Guide to Non-Sexist Language' in 1987.

Further copies may be obtained from the Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality, UNESCO, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP.

Composed and printed in UNESCO's workshops
© UNESCO 1999

Contents

Guidelines on Gender-Neutral Language: Introduction 3

Examples of phrasing: 7

- Ambiguity
- Stereotyping
- Titles and forms of address

The Advancement of Women and Women's Rights: Definition of some concepts 19

- Affirmative Action
- Discrimination
- Empowerment of Women
- Equality
- Equal Opportunities
- Equity
- Gender
- Gender Analysis
- Gender Equality
- Gender Mainstreaming; Mainstreaming
the Gender Perspective
- Women in Development (WID)
- Gender and Development (GAD)

Suggestions for further reading 25

■ ■ ■ Guidelines on ■ ■ ■ Gender-Neutral Language

Introduction

UNESCO is committed to justice and to the avoidance of discrimination in all its fields of competence, notably in the area of education. Despite the existence of all the necessary legal instruments¹ to enforce these principles, the majority of women and girls are still not benefiting from the educational programmes that do exist. The reasons for this are varied and complex. The fact is that women and girls cannot claim their equal rights as long as the economic, political, social, and cultural environments they live in are exclusionist. Concerned with the persistent discrepancy between internationally accepted norms of equality and the actual living conditions of women, UNESCO seeks to transform behaviour and attitudes that legitimize and perpetuate the moral and social exclusion of women.

The representatives of Canada and the Nordic countries raised the issue of sexist language for the first time at the 24th session

1. The Universal Declaration of Human Rights (1948), the Convention Against Discrimination in Education (1960), the Convention on All forms of Discrimination Against Women (1979). For more information on all international normative instruments pertaining to women's human rights we suggest you consult the Women Watch Internet site at: <http://www.un.org/womenwatch>.

of the General Conference (1987). A call was made for the avoidance of gender-specific language in UNESCO, and the General Conference adopted a resolution dealing with this issue². The General Conference went on to adopt an increasingly firm stance on the issue at its 25th (1989), 26th (1001) and 28th (1995) sessions³. This development indicated a growing awareness that language does not merely reflect the way we think: it also shapes our thinking. If words and expressions that imply that women are inferior to men are constantly used, that assumption of inferiority tends to become part of our mindset. Hence the need to adjust our language when our ideas evolve. Language is a powerful tool: poets and propagandists know this – as, indeed, do victims of discrimination.

If people everywhere show greater sensitivity to the implications of the language they use, a higher degree of precision will result. It should be remembered that imprecise word choices may be interpreted as biased, discriminatory or demeaning, even if they are not intended to be. Two problems that arise are ambiguity, in cases where it is unclear whether the author means one or both sexes (e.g. the use of 'man' and 'men': there is plentiful evidence that the word 'man' conjures up a male image, even when the intended meaning is generic), and

2. 24 C/Resolution 14.1 invites the Director-General 'to adopt a policy related to the drafting of all the Organization's working documents aimed at avoiding, to the extent possible, the use of language which refers explicitly or implicitly to only one sex except where positive measures are being considered'.

3. 25 C/Resolution 109, 26 C/Resolution 11.1 and 28 C/Resolution 1.13.

stereotyping, where the writing conveys unsupported or biased connotations about sex roles and identity.

Since this booklet was first issued, the term 'gender' has come into general use. This is a term which should be treated with care. There is a tendency to employ it as a synonym, not to say euphemism, for 'sex' – no doubt because 'sex' can also be used to denote sexual activity. This entails a regrettable loss of the distinction between the two terms, a distinction which may be defined briefly as follows. A person's **sex** is a matter of chromosomes: in the female, the 23rd pair consists of two Xs, and in the male it consists of an X and a Y. A person's **gender**, however, is a social and historical construct and is the consequence of various kinds of conditioning. A transsexual, for example, might arguably be said to be of the male **sex** but of feminine **gender**. There is an important sense in which it is impossible to change one's sex. Gender, however, is something much more flexible. A change of gender may quite legitimately entail a change of pronoun, e.g. the feminine gender 'she' instead of the masculine gender 'he'. The term 'gender' continues to be appropriate in purely grammatical contexts. A language may have words of masculine, feminine or neuter gender, and indeed there may sometimes be a mismatch between gender and sex (*la sentinelle* in French, for example).

There is also a tendency to use 'gender' as a synonym for 'women's'. Care should be taken here to consider what is really meant. In fact, 'gender' is in danger of becoming such a vogue word that it becomes overstretched, baggy and virtually meaningless. This would be unfortunate, both for the sake of the language and for the cause of sexual and gender equality.

The following examples,⁴ which have been amended and augmented in this edition, show how, with some rephrasing and careful attention to meaning, it is usually possible to improve the level of accuracy while avoiding giving offence. Where both sexes are meant, it is always preferable to use a term which includes, or at least does not exclude, women.

We have also included some definitions of terms used in connection with the advancement of women and women's rights, and suggestions for further reading.

The aim of this booklet is not to abolish certain words or to alter historically established texts; nor is it suggested that these guidelines be followed to the letter. For the sake of equality, however, writers are asked in every case to pause and consider the alternatives.

4. With acknowledgements to the American Psychological Association, *Guidelines for Non-sexist Language*, the *NUJ Equality Style Guide* and the McGraw-Hill Book Company.

Examples of phrasing: Ambiguity

| Example | Alternative | Comment |
|--|--|--|
| 1. <i>Man's</i> search for knowledge has led him to improve scientific methodology. | <i>The search</i> for knowledge has led us to improve scientific methodology. | Rephrased, using first person. |
| | <i>People</i> have continually sought knowledge. The search has led them, etc. | Rewritten in two sentences. |
| | <i>The search</i> for knowledge has led to improvements in scientific methodology. | Rephrased, leaving the agent implicit. |
| 2. The use of experiments in psychology presupposes the mechanistic nature of <i>man</i> . | The use of experiments in psychology presupposes the mechanistic nature of the <i>human being</i> . | Noun substituted. |
| 3. Man, mankind | people, humanity, human beings, humankind, the human species, the human race, we, ourselves, men and women, homo sapiens, one, the public, society, the self, human nature | In this group of examples a variety of terms may be substituted. |
| man's achievements | human achievements, achievements of the human species, achievements of our ancestors | |
| the average man, man in the street | the average person/individual, people in general, one | |
| primitive man | primitive people or peoples, primitive human beings, primitive men and women | |
| to man (a project, etc.) | to staff (a project), hire personnel, employ staff, operate, run, administer | |

| Example | Alternative | Comment |
|---|---|--|
| manfully | valiantly | |
| committee of wise men | committee/panel of counsellors, eminent persons, advisory panel | |
| 'Man and the Biosphere' (programme) | | Existing titles of programmes, documents, etc. cannot as a rule be changed, but it is advisable to avoid generic <i>man</i> in new titles. |
| 'History of the Scientific and Cultural Development of Mankind' | 'History of Humanity' | This has been the official title since 1992. |
| manning table | staffing table | |
| manpower | staff, labour, work force, employees, personnel, workers, human resources, human power, human energy | |
| man-made | artificial, synthetic, manufactured, of human construction, of human origin, human-induced, technogenic, machine-made | The appropriate term will depend on the context (avoid <i>man-made</i> unless males alone are involved). |
| brotherhood of man | human fellowship, human kinship, solidarity | |
| brotherly | comradely, friendly, co-operative | |
| man and wife | husband and wife, wife and husband | |
| man-months | work-months, staff-months | |
| businessman | business manager, executive, head of firm, agent, representative, business traveller; (pl.) business community, business people | The appropriate term will depend on the context. |

| Example | Alternative | Comment |
|-----------------------|---|---------|
| cameraman | photographer, camera operator; (pl.) camera crew | |
| caveman | cave dweller | |
| chairman | chairperson, chair, president, presiding officer | |
| craftsman | craftworker, artisan, craftsperson; (pl.) craftspeople | |
| craftsmanship | craft, craft skills | |
| draughtsman | designer | |
| fellow countryman | compatriot | |
| fireman | fire-fighter; (pl.) fire crew, fire brigade | |
| foreman | supervisor, superintendent | |
| gentleman's agreement | honourable agreement | |
| landlord | owner, proprietor | |
| layman | layperson, non-specialist, non-professional, novice | |
| ombudsman | mediator | |
| policeman/men | police officer, or (pl.) just police. 'John Smith is a <i>policeman</i> ' but 'it is the duty of every <i>police officer</i> ...' | |

| Example | Alternative | Comment |
|--|---|---|
| salesman/girl | shop assistant, sales assistant, shop worker; (pl.) sales staff | |
| spokesman | spokesperson, representative, official. 'Ms X was the spokeswoman' but 'The delegation shall appoint a spokesperson/ representative', etc. | Use <i>spokesman</i> or <i>spokeswoman</i> as appropriate when a specific person is intended. Use non gender-specific term when reference is indeterminate, i.e. to post or function. This applies to '-man' terms generally. |
| sportsman | athlete, sportsman/sportswoman | |
| statesman | political leader, stateswoman (where appropriate), public servant | |
| * statesmanship | statecraft | |
| workmanlike | serviceable, well-made, well executed, skilful | |
| 4. The <i>teacher</i> is usually appointed on the basis of <i>his</i> training. | Teachers are usually appointed on the basis of <i>their</i> training. | Changed to plural. |
| 5. The learner should not be cut off from <i>his</i> roots; <i>his</i> own culture and traditions should be respected. | Learners should not be cut off from <i>their</i> roots; <i>their</i> own culture and traditions should be respected. | Rewritten in plural. |
| 6. The individual is strongly influenced by <i>his</i> family's values. | As individuals, we are strongly influenced by <i>our</i> families' values. | Pronoun substituted, <i>his</i> omitted. |
| 7. There were 16 girls and 16 boys in the class. Each child was to write an essay on <i>his</i> favourite hobby. | Each child was to write an essay on <i>his</i> or <i>her</i> favourite hobby. | Change <i>his</i> to <i>his</i> or <i>her</i> ; however, use sparingly to avoid monotonous repetition. |
| 8. Anyone disagreeing with this statement should give <i>his</i> reasons. | All those disagreeing with this statement should give <i>their</i> reasons. | Another possibility would be 'Anyone... should give <i>their</i> reasons', since use of <i>they</i> as a singular pronoun of common gender is widely used and has sound historical antecedents. |

Examples of phrasing: Stereotyping

| Example | Alternative | Comment |
|--|--|---|
| 1. This woman's husband <i>lets</i> her work part-time. | This woman's husband 'lets' her work part-time. | Punctuation added to clarify location of the bias, that is, with husband and wife, not with author. The word 'sic' may also be inserted. Always consider the context. In some cases the example quoted may be literally accurate. |
| | The husband says he 'lets' his wife work part-time. | If necessary, rewrite to clarify as allegation. |
| | This woman works part-time. | The author of the example quoted intended to communicate the working status of the woman but inadvertently revealed a stereotype about husband-wife relationships. |
| 2. John and Mary both have full-time jobs; <i>he helps her</i> with the housework. | ... they share the housework. | The example quoted implies that housework is a duty for a woman, optional for a man. The alternative is still comprehensive enough to designate a traditional situation, since it does not imply that they necessarily share equally. Whether they do can be made clear by the context. |
| 3. Research scientists often neglect their <i>wives and children</i> . | Research scientists often neglect their <i>families</i> . | Alternative wording acknowledges that women as well as men are research scientists. |
| 4. Transport will be provided for <i>delegates and their wives</i> . | Transport will be provided for <i>delegates and their spouses or persons accompanying them</i> . | |

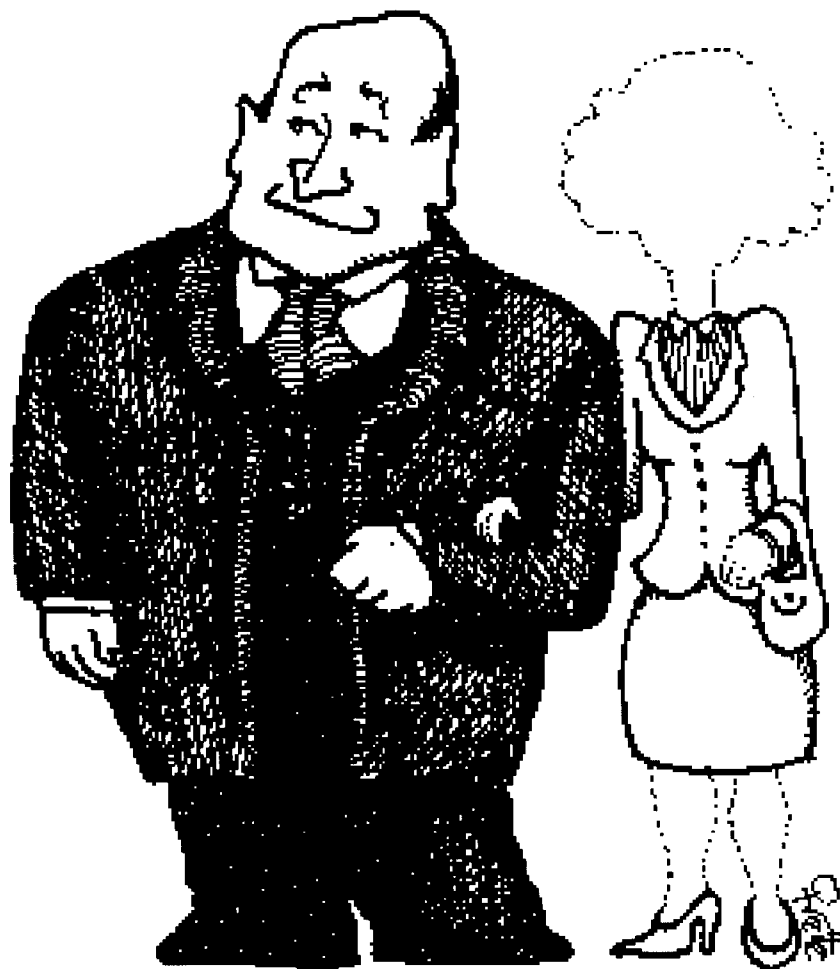
| Example | Alternative | Comment |
|---|---|---|
| 5. The survey shows that <i>Americans</i> of higher status are less likely to have fat wives. | The survey shows that American men of higher status are less likely to have fat wives. | |
| 6. The doctor... he | Doctors... <i>they</i> ; the doctor... <i>she</i> | Be specific. Change to plural if discussing women as well as men or use <i>he/she</i> (the form ' <i>s/he</i> ' may be used in moderation). |
| 7. The nurse...she | Nurses... <i>they</i> ; the nurse... <i>he</i> | |
| 8. Woman doctor, male nurse | Doctor, nurse. | Specify sex if sex indication is relevant to the context. |
| 9. Mothering | Parenting, nurturing, child-rearing, childcare, affection (or specify exact behaviour); mollycoddling, fussing (if pejorative sense is intended). | Noun substituted. <i>Fathering</i> , in addition to its sense of an act of procreation, now has a meaning parallel to <i>mothering</i> . |
| 10. Men and girls | Men and women, women and men. | Use parallel terms. Of course use <i>men and girls</i> if that is literally what is meant. In casual use, <i>girl</i> is acceptable as parallel to <i>guy/bloke/chap</i> , etc. (In the United States, <i>guy</i> may refer to both sexes). |
| girl | woman | Use <i>woman</i> if reference is to an adult. |
| girls | Acknowledge their status, whether secretaries, typists, keyboard operators, office assistants, a team, etc. | All of these may also be male. |
| 11. Housewife | homemaker, consumer, customer, shopper, 'housewife'. | Be specific according to context. The person designated need not be female. |

| Example | Alternative | Comment |
|---|---|---|
| 12. Lady | woman | Use <i>lady</i> only as a parallel to <i>gentleman</i> . |
| 13. Emasculated | weakened, enfeebled, diminished, toothless, tame, watered-down | |
| 14. Effeminate | delicate, feeble, fussy, soft, languid, affected, gentle | |
| 15. Ambitious men but aggressive woman cautious men but timid women outspoken men but strident/shrill women emotional men but hysterical women | ambitious women, men, people, individuals; aggressive individuals, people, women, men cautious men, women, people, individuals; timid people, men, women, individuals outspoken individuals, women, men, people; strident/shrill men, women, people, individuals emotional men, women, people, individuals | Some adjectives, depending on whether the person described is a man or a women, connote bias. The examples illustrate some common usages that may not always convey exact meaning, especially when paired as in column 1. Use of the word <i>hysterical</i> originated in the belief that the uterus moved around the body, causing women to behave strangely. |
| 16. Forefathers | ancestors, forebears | |
| 17. Founding fathers | founders | |
| 18. The student's behaviour was typically female. | The student's behaviour was... (specify) | Being specific reduces possibility of stereotype bias. |
| 19. Authoress poetess | author poet | Avoid -ess wherever possible. It is often pejorative or perceived as such. |

| Example | Alternative | Comment |
|--------------------|------------------------------------|---------|
| steward/stewardess | flight attendant; (pl.) cabin crew | |
| 20. Tomboy | intrepid child, boisterous child | |
| 21. Woman driver | driver | |

Examples of phrasing: Titles and forms of address

| Example | Alternative | Comment |
|--------------------------|--|--|
| 1. Mr and Mrs John Smith | Jane and John Smith, Mr and Mrs Smith, Mr and Ms Smith | In the example in column 1, the wife's identity has been wholly absorbed by her husband's. |
| 2. Miss, Mrs | Ms | If possible, ascertain which courtesy title the woman herself prefers, otherwise use Ms (of which the accepted plural is Mesdames). A woman's marital status is very often irrelevant to the matter in hand (participation in a meeting, etc.) and there is no masculine equivalent of Miss/Mrs. |
| 3. Chairman | Chairperson, chair, president, presiding officer. When addressing the individual: Madam Chairperson, Mr Chairperson. | When new bodies are set up or rules of procedure, etc. of existing bodies are updated, <i>chairperson</i> , <i>chair</i> or <i>president</i> should be used in place of <i>chairman</i> . |



THE ADVANCEMENT OF WOMEN AND WOMEN'S RIGHTS: DEFINITION OF SOME CONCEPTS

• AFFIRMATIVE ACTION

Affirmative action originally referred to the policy adopted by the United States Federal Government requiring all companies, universities, and other institutions that do business with the government, or receive federal funding, to *'take affirmative action to ensure that applicants are employed and that employees are treated during their employment without regard to their race, colour, religion, sex or national origin'*.⁶

The term has since come to refer more generally to programmes designed to remedy effects of past and continuing discriminatory practices in the recruiting, selecting, developing and promoting of minority group members. Affirmative action programmes seek to create systems and procedures to prevent future discrimination by ensuring an 'equality of outcomes', such as quota percentages, timetables, and affirmative action training programmes.⁷

• DISCRIMINATION

Article 1 of the **Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women** (1979) defines the discrimination against women as *'any distinction, exclusion or*

6. UNESCO, Chinese Translation and Publishing Corporation and UNDP, *English - Chinese Lexicon of Women and Law*, 1995.

7. UNESCO, Chinese Translation and Publishing Corporation and UNDP, *English - Chinese Lexicon of Women and Law*, 1995.

restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedom in the political, economic, social, cultural, civil or any other field'.

• **EMPOWERMENT OF WOMEN**

Empowerment is a process of awareness and capacity-building leading to greater participation in transformative action, to greater decision-making power and control over one's life.⁸

Empowerment of women as a policy objective implies that women legitimately have the ability and should, individually and collectively, participate effectively in decision-making processes that shape their societies and their own lives, especially about societal priorities and development directions.⁹

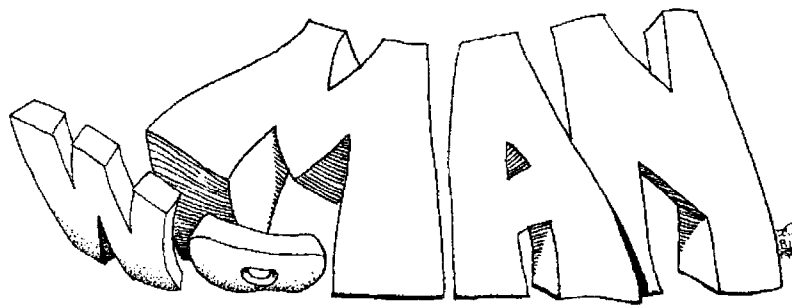
• **EQUALITY**

This is a principle according to which all human beings, without distinction of race, sex, religion, socio-cultural or political status, are considered to have equal rights. The United Nations Charter (1945) is the first internationally binding instrument to affirm the equal rights of men and women. Since then, several treaties have reaffirmed this principle, notably the

8. Marilee Karl, *Women and Empowerment: Participation and Decision-making*, 1995, London.

9. Development Assistance Committee, *Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation*, 1998, OECD.

Universal Declaration of Human Rights, adopted in 1948, and the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (1979).



- **EQUAL OPPORTUNITIES**

Recognizing the equal status of women and men before the law does not necessarily mean that women will be given the same opportunities to develop their skills and intellectual capacities that will, in turn, permit them to exercise their legal rights. Equal opportunity measures seek to provide women with an enabling environment and optimum conditions to reach equal status.

Affirmative action has been used to foster equal opportunities. However, as these measures seek above all to guarantee an 'equality of outcomes', they should be distinguished from the latter (*see Affirmative Action*).

- **EQUITY**

Though often used interchangeably, *equality and equity* are two very distinct concepts. Equity programmes favour treating women and men differently in order to achieve the equal status of women and men. Such programmes are based on the premise that if women and men were treated the same way (equally) there would be a risk of reaching unfair outcomes due to original disparities.¹⁰

- **GENDER**

Biological differences between women and men do not change. But the social role that they are required to play varies from one society to another and at different periods in history. The

10. Iain McLean, *Concise Dictionary of Politics*, Oxford University Press, New York, 1996.

term *gender* refers to the economic, social, political and cultural attributes and opportunities associated with being male and female. In most societies, men and women differ in the activities they undertake, in access to and control of resources, and in participation in decision-making. And in most societies, women as a group have less access than men to resources, opportunities and decision-making.¹¹

• **GENDER ANALYSIS**

A gender analysis implies reading facts and social processes in the light of their differential effect on gender roles. Basically, it means recognizing that cultural, social, political and economic systems and institutions are not gender-neutral.

The end-purpose of adopting a gender analysis is to redefine the basic assumptions of dominant cultural, social and economic structures in order to promote and secure women's basic human rights, needs and aspirations.¹² Within UN organizations such as UNESCO, adopting a gender analysis means integrating in all phases of project development (programming, design, implementation and evaluation) a gender perspective.

• **GENDER EQUALITY**

Gender equality means an equal visibility, empowerment and participation of both sexes in all spheres of public and private

11. Development Assistance Committee, *Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation*, 1998, OECD.

12. DANIDA, Ministry of Foreign Affairs, *Women in Development*, 1993, Copenhagen.

life.¹³ It means giving women and men, girls and boys, the same opportunities to participate fully in the development of their societies and to achieve self-fulfilment.

Gender equality means accepting and valuing equally the differences between women and men and the diverse roles they play in society. Gender equality includes the right to be different. This means taking into account the existing differences among women and men, which are related to class, political opinion, religion, ethnicity, race or sexual orientation. Gender equality means discussing how it is possible to go further, to change the structures in society which contribute to maintaining the unequal relationships between women and men, and to reach a better balance in the various female and male values and priorities.¹⁴

Gender equality represents an essential component of human rights and a key to development. It requires a new partnership between women and men, girls and boys – one that is based on mutual respect, dialogue and the sharing of public and private responsibilities.¹⁵

Gender equality does not mean that men and women become the same, but that their opportunities and life chances are equal.

13. Council of Europe, *Gender Mainstreaming, Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, May 1998, Strasbourg.

14. Council of Europe, *Gender Mainstreaming, Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, May 1998, Strasbourg.

15. Information Kit, *Gender Equality, Women, Girls, Gender*, 1997, UNESCO.

• **GENDER MAINSTREAMING;**

MAINSTREAMING THE GENDER PERSPECTIVE

Gender mainstreaming is defined by the United Nations as *'the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies and programmes, in any area and all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension in the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes, in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality'*.¹⁶

The objective of gender mainstreaming is the integration of gender equality concerns into the analysis and formulation of all policies, programmes and projects. A mainstreaming strategy does not preclude initiatives specifically directed towards women as long as they promote gender equality.¹⁷

• **WOMEN IN DEVELOPMENT (WID)**¹⁸

'Women in Development' (WID) activities cover a variety of issues and controversies concerned with the advancement of women in development contexts. The core assumption of WID strategies is that women's contributions to the growth of societies have been undervalued and therefore insufficiently

16. Economic and Social Council, substantive session of July 1997.

17. Development Assistance Committee, *Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation*, 1998, OECD.

18. The ideas developed in this section have been largely inspired by the Occasional Paper: 'From WID to GAD – Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse' OP 1; by Shahrashoub Razavi and Carol Miller; February 1995

recognized by those in charge of development programmes, at both national and international levels. Consequently, development projects fail to be sustainable and efficient because they do not take into account women's productive role.

Since the emergence of a WID discourse in the 1970s, there has been a growing awareness of women's right to provide their own definition of development and development goals, as well as to acquire the means to achieve them. Women are no longer seen as beneficiaries of development processes but actors in their own right.

In the early 1980s, new research in the social sciences focusing on power and gender relations generated a paradigm shift from a WID approach to a 'Gender and Development' approach (GAD).

• *GENDER AND DEVELOPMENT (GAD)*

The 'Gender and Development' (GAD) approach grew from the analysis of the social relations between women and men to explain why women were still marginally benefiting from development processes despite the fact that their specific contributions were being recognized (WID approach). GAD approaches correlate unequal gender relations and the unequal access to natural, social, and economic resources.

This approach does not consider women, their roles, needs and aspirations, in isolation from those of men. Indeed, the responsibilities assigned to women differ among households, communities and societies but they are all determined in relation to those of men. It is the social arrangements of these responsibilities between women and men that are the main focus of GAD policies.

Suggestions for further reading

In addition to the documents previously mentioned in the brochure, we suggest the following publications for further information:

ABC of Gender Analysis, Wanjiku Mukabi Kabira and Masheti Masinjila, Forum for African Women Educationalists (FAWE), Nairobi, 1997.

Does Gender Matter?, S. Appelton, D. Bevan, K. Bruger, P. Collier, J. Gunning, L. Haddad and J. Hoddinnot, Unit for the Study of African Economies, Oxford University, Oxford, 1991.

From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse, Shahrashoub Razavi and Carol Miller, Occasional Paper, Fourth World Conference on Women, UNRISD, Geneva, 1995.

Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics, R.W. Connell, Polity Press, Cambridge, 1987.

Gender Mainstreaming: A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalize Gender Issues, Shara Razavi and Carol Miller, Occasional Paper No 4, UN Fourth World Conference on Women, UNRISD, August 1995.

Gender Roles in Development Projects, O. Overholt, M.B. Anderson, K. Cloud and J. Austin, Kumarian Press, West Hartford, Connecticut, 1985.

Handbook of Non-Sexist Writing, Casey Miller and Kate Swift, Women's Press, London, 1980.

Language and Woman's Place, Robin Lakoff, Harper & Row, 1973.

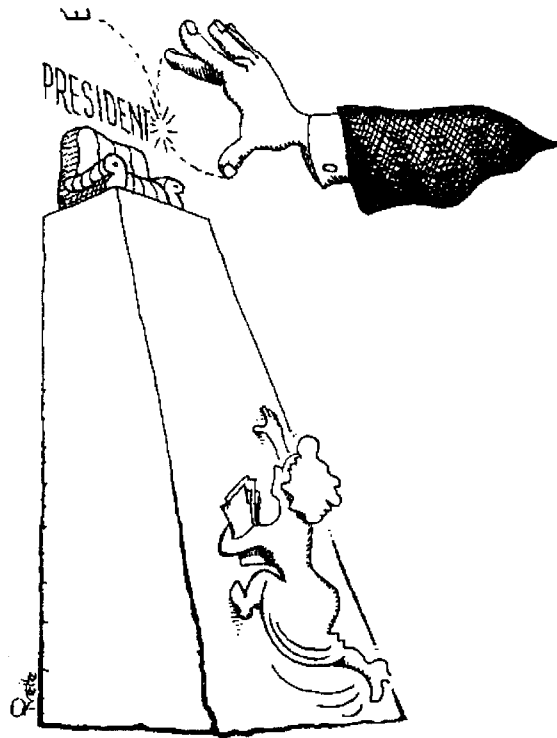
Man Made Language, Dale Spender, Routledge & Kegan Paul, London, 1980.

- The Power and the Word: Language, Power and Change**, Roger Andersen, Paladin, Grafton Books, London, 1988.
- UNESCO Official Correspondence Guide**, 1998.
- United Nations Editorial Directive on Gender-Neutral Language**, July 1998.
- Who Takes the Credit? Gender, Power, and Control over Loan Use in Rural Credit Programmes in Bangladesh**, A.M. Goetz, R. Sen Gupta, Institute of Development Studies mimeo, 1994.
- Womanwords**, Jane Mills, Virago, London, 1991.
- Women and Rural Development Policies: The Changing Agenda**, D. Kandiyoti, Discussion Paper No 244, Institute of Development Studies, Brighton, 1988.
- Women, Men and Language**, Jennifer Coates, Longman, New York, 1986.
- Women's Role in Economic Development**, E. Boserup, St-Martin's Press, New York, 1970.
- Words and Women: Language and the Sexes**, Casey Miller and Kate Swift, Penguin Books, 1976.

Notes:



*Pour l'égalité
des sexes
dans le langage*



Cette troisième édition du guide a été conçue par l'équipe suivante de l'UNESCO :
Annie Desprez-Bouanchaud, Bureau des conférences, des langues et des documents
Janet Doolaeghe, Bureau des conférences, des langues et des documents
Lydia Ruprecht, Unité pour la promotion de la condition de la femme et l'égalité des sexes

Illustrations :

Ivette Fabri-Mainero
Carlos Torres Marcos

Sous la direction de :

Breda Pavlic, Directrice, Unité pour la promotion de la condition de la femme et l'égalité des sexes (DRG/WGE)

Assistée par :

Ségolène Samouiller, stagiaire à DRG/WGE
Térèse Amarin, stagiaire à DRG/WGE

Nous aimerions exprimer nos remerciements à Claude Navarro qui a conçu avec Janet Doolaeghe la première édition du guide « Pour un langage non-sexiste » en 1987.

Texte disponible sur demande à l'Unité pour la promotion de la condition de la femme et l'égalité des sexes, UNESCO, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP.

Composé et imprimé dans les ateliers de l'UNESCO
© UNESCO 1999

Sommaire

Pour l'égalité des sexes dans le langage : Introduction 3

Nature des problèmes de langage : 5

1. Quand on parle de personnes indéterminées qui peuvent être indifféremment des hommes ou des femmes
2. Quand on parle de personnes déterminées qui sont des femmes

Emploi du masculin pour se référer aux deux sexes

Cas du mot « homme » 6

Stéréotypes sexuels 7

Féminisation des titres et noms de fonction 8

Exemples de solutions aux différents problèmes qui peuvent se poser 14

Concepts relatifs à la promotion de la condition et des droits des femmes : Définitions et propositions de traduction de certains termes anglais 19

Discrimination

Égalité

Égalité des chances

Équité

Discrimination positive

Gender / Genre

Analyse selon le genre, analyse par genre, analyse de genre

Égalité des genres

Intégration des femmes au développement

Genre et Développement

Mainstreaming the gender perspective ; *Gender mainstreaming* ;

Mainstreaming / Systématisation de la prise en compte du genre ;

Généralisation de l'analyse selon le genre

Empowerment / Capacitation (néologisme proposé) ; Autonomisation

Self-Empowerment / Prise en main (ou prise en charge) personnelle ;

Apprentissage de l'autonomie ; autonomisation personnelle ;

Conquête de la maîtrise de sa destinée

Pour en savoir plus 27

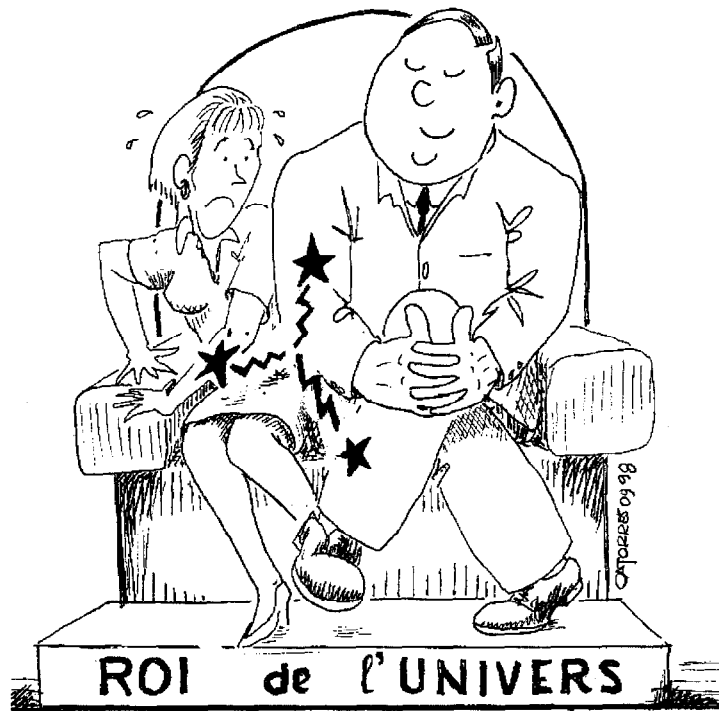
■ ■ ■ Pour l'égalité des sexes ■ ■ ■ dans le langage

Introduction

Depuis sa création, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et des filles dans tous ses domaines de compétence, notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation. Malgré l'existence d'instruments normatifs internationaux garantissant les droits des femmes¹ tels que la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, force est de constater qu'il ne suffit pas d'inscrire l'égalité dans les textes de loi pour que les femmes puissent jouir au quotidien de leurs droits même les plus élémentaires. Aussi l'UNESCO s'emploie-t-elle depuis toujours à rompre les mécanismes sociaux d'exclusion qui autorisent et légitiment les pratiques discriminatoires.

S'étant d'abord interrogée sur les stéréotypes sexistes véhiculés par les médias et les programmes d'enseignement, l'UNESCO a été invitée par ses États membres, lors de la vingt-quatrième session de la Conférence générale en 1987, à se pencher sur la question du « langage sexiste » proprement dit. Le débat, amorcé par les représentants du Canada et des pays nordiques, a permis l'adoption de la Résolution 24C/14. Lors de ses vingt-cinquième (1989), vingt-sixième (1991), et vingt-huitième sessions (1995)², la Conférence générale de l'UNESCO s'est prononcée à nouveau sur cette question avec une fermeté accrue.

1. Pour plus de renseignements, consulter le site <http://www.un.org/womenwatch>.
2. Résolutions 25 C/18, 26 C/11.1 et 28 C/1.13.



Munie de ce mandat, l'UNESCO contribue à un processus de réforme déjà bien entamé dans de nombreux pays, qui s'appuie sur la prise de conscience que le langage n'est pas un simple outil de communication sans ancrage culturel, social et politique mais le moyen par lequel les individus et des sociétés entières appréhendent le monde, l'organisent et surtout communiquent leurs valeurs. Au même titre que les mythes, les traditions, l'histoire et la culture populaire, le langage participe à la mise en forme des relations sociales qui nous régissent. C'est pourquoi l'UNESCO se doit de rester vigilante quant à la diffusion, par le langage, d'idées reçues sur les rôles et les capacités des femmes qui peuvent contribuer à perpétuer leur marginalisation³.

Les indications ci-après, qui concernent la langue française, ne découlent pas de règles absolues et intangibles qui offriraient en toutes circonstances des solutions prêtes à l'emploi. S'inspirant de consignes officielles données dans plusieurs pays francophones, elles ont pour objet d'aider les professionnels de la rédaction (journalistes, traducteurs, rédacteurs de discours) ainsi que le grand public à prendre conscience que certaines formes de langage peuvent être ressenties comme discriminatoires par les femmes parce qu'elles tendent à occulter leur présence ou à la faire apparaître comme exceptionnelle, ou qu'elles véhiculent des stéréotypes sexuels.

La première partie de ce Guide propose des solutions de rechange à ces formules discriminatoires ; il appartient aux rédacteurs de les adapter au contexte, ou d'en trouver d'autres en tenant compte du style et des destinataires du document considéré.

Dans une seconde partie, le Guide définit quelques notions se rapportant à la promotion de l'égalité des sexes ; il propose aussi diverses formules pour traduire les termes anglais qui servent à exprimer certaines d'entre elles, apparues assez récemment dans des pays anglophones et encore peu connues dans le monde francophone, peut-être en raison de difficultés de traduction.

Nature des problèmes de langage

Les problèmes sont de différentes sortes. En résumé, il s'agit d'éviter :

1. Quand on parle de personnes indéterminées qui peuvent être indifféremment des hommes ou des femmes

- les termes qui, bien que visant les deux sexes, risquent de donner l'impression que les femmes ne sont pas, ou pas suffisamment, prises en considération (ex. : « le candidat »),
- les termes qui excluent les femmes (ex. : « les hommes politiques »),
- les termes qui excluent les hommes (ex. : « les infirmières »),
- les formules qui traduisent une conception stéréotypée des rôles masculins et féminins (ex. : « les délégués et leurs épouses ») ;

2. Quand on parle de personnes déterminées qui sont des femmes :

- les titres et noms de fonction de forme masculine qui, souvent, sont appliqués sans justification aucune aux femmes exerçant des fonctions de rang élevé (ex. : « Madame le Secrétaire d'État », « Madame le Directeur de Cabinet », « Madame le Principal ») et qui tendent à renforcer l'idée que ces « hautes » fonctions sont par essence masculines (alors qu'on dit couramment par ailleurs « une secrétaire » ou « une directrice d'école », et que « principal » est un adjectif substantivé, dont l'accord est exigé par la grammaire et ne pose aucun problème d'euphonie) ;
- les appellations qui établissent une distinction entre les femmes selon leur situation matrimoniale (« Madame », « Mademoiselle »), en leur déniaient ainsi une identité propre puisque leur identité se trouve définie par leur relation avec les personnes de l'autre sexe (cette distinction, qui n'a aucune valeur juridique et qui tend d'ailleurs à s'estomper, n'est pas faite dans le cas des hommes et a donc un caractère discriminatoire).

Emploi du masculin pour se référer aux deux sexes.

Cas du mot « homme »

Quand on se réfère à la fois à des hommes et des femmes, c'est l'emploi du masculin qui est de règle en français. Cependant, il est bon dans certains cas de rappeler l'existence des femmes ; par exemple, dans un avis de vacance de poste, si l'on veut faire ressortir l'importance attachée aux candidatures féminines, on dira « les candidats, hommes ou femmes », « le candidat ou la candidate », « il ou elle », etc. (Dans d'autres contextes, on usera avec parcimonie de ces doubles formules, qui alourdissent le style).

En ce qui concerne le mot « homme(s) », on pourra dans certains cas lui préférer des mots comme « personne(s) », « être(s) humain(s) » etc. En effet, même s'il n'est pas douteux que le terme « homme(s) » s'applique parfois à tous les individus de l'espèce humaine (en philosophie, notamment), sa signification peut être

ambiguë, ou risque d'être perçue comme telle. Dans un contexte concret, il évoque d'abord les individus de sexe masculin, et ensuite seulement les femmes. Aussi convient-il, en particulier, d'éviter de mettre le mot « homme » en exergue dans le titre de programmes nouveaux, et de chercher des formulations visant clairement les deux sexes (sauf, bien entendu, s'il s'agit d'un programme qui concerne spécifiquement les femmes) ; mais les noms officiels de programmes, d'organes ou de documents existant déjà, comme « L'homme et la biosphère », « Déclaration universelle des droits de l'homme », etc., devront être respectés. L'expression « droits de l'homme », consacrée par l'usage et les textes, a un caractère historique et il n'appartient pas à l'UNESCO de prendre l'initiative de la modifier officiellement. Il est à noter cependant qu'au Canada et en Suisse, on dit les « droits de la personne », expression que l'on emploiera le plus souvent possible (à ne pas confondre avec la catégorie juridique des « droits personnels »). Les expressions « droits de l'individu », « droits de l'être humain », « droits de la personne humaine » se rencontrent aussi. L'expression « droits humains », commode bien que pas tout à fait rigoureuse du point de vue linguistique, gagnera peut-être.

Dans les expressions « homme de lettres », « homme de loi », « homme politique », etc., le mot « homme » a incontestablement le sens restreint d'individu de sexe masculin ; de telles expressions doivent donc être proscrites lorsqu'on se réfère à des personnes d'identité indéterminée, afin de ne pas exclure les femmes.

Stéréotypes sexuels

Plusieurs expressions d'usage courant, telles que « l'homme de l'art », « le panier de la ménagère » (expression faisant partie du langage économique) etc., reflètent une conception stéréotypée des caractéristiques ou des rôles respectifs de l'homme et de la femme, contre laquelle il convient de lutter en présentant les femmes aussi bien que les hommes dans les rôles les plus divers : les délégués, experts ou consultants ne sont pas nécessairement des hommes ; les secrétaires



ne sont pas forcément des femmes ; le soin et l'éducation des enfants comme les soins du ménage peuvent être assurés par l'un ou l'autre sexe. Il faut veiller, quel que soit le contexte, à éviter les formulations, exemples et images qui tendent à perpétuer les stéréotypes sexuels.

Féminisation des titres et noms de fonction

Devinette

Sur une route un homme roule à vive allure, son fils à ses côtés. Tout à coup c'est l'accident. Le père est tué. Blessé, l'enfant est conduit à l'hôpital. Mais le chirurgien qui le reçoit déclare: « Je ne puis l'opérer : c'est mon fils ! ». Comment peut-on expliquer les propos du chirurgien⁴ ?

4. Réponse : Si l'on remplace « chirurgien » par « chirurgienne », l'énigme disparaît !

A l'ONU comme à l'UNESCO, dans le cas de fonctions ayant pour titulaire une femme, l'usage est depuis des années de féminiser le mot « président » et les titres de la plupart des fonctionnaires du Secrétariat et membres du corps diplomatique – sauf dérogation demandée expressément par l'intéressée. L'ONU compte ainsi actuellement *une* « haut-commissaire » aux réfugiés⁵.

Dans divers **pays francophones**, les autorités, prenant conscience en particulier de la discrimination à l'embauche que pouvait susciter l'absence de forme féminine pour désigner certaines fonctions du secteur public, ont tenté de remédier à ce problème :

Le Gouvernement de la **COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE** a publié en 1994 un *Guide de la féminisation des noms de métier, grade ou titre*, diffusé à plus de 45 000 exemplaires et réédité en 1997⁶.

Ce guide présente un décret et un arrêté d'application de 1993 qui entérinent certaines appellations et en proposent d'autres (par exemple « une lieutenant » et « une officière »). Cette législation, sans être absolument contraignante, est néanmoins relativement impérative pour les enseignants et fonctionnaires de la Communauté. La féminisation est de toute manière largement entrée dans les usages en Belgique, où la Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française a tenu à préfacer le guide susmentionné.

Au **CANADA**, il existe une abondante littérature sur la question. Dans *Vers un langage non sexiste*⁷, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a énoncé en 1984 des règles de féminisation détaillées, accompagnées d'une intéressante bibliographie. L'administration fédérale « Emploi et immigration Canada » a publié en 1985 *La féminisation des titres de profession de la Classification*

5. Organisation des Nations Unies, Manuel de rédaction et d'édition, ST/DOS/S [partie III], p. 60-61 ; et Directive de rédaction et d'édition du 1^{er} juillet 1998.

6. Mettre au féminin, Ministère de la Communauté française de Belgique, Service de la langue française, Conseil supérieur de la langue française. 2^e édition, 1997.

7. Mars 1984.

Règles de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre...

Les féminins des noms de métier ; fonction, grade ou titre sont formés par application des règles suivantes :

1. L'emploi d'un déterminant féminin : une, la, cette.
2. a) Les noms terminés à l'écrit par un « e » muet ont un masculin et un féminin identiques : une architecte, une comptable...
Remarque : On notera que le suffixe féminin « esse » (une poétesse) n'est plus employé en français moderne⁸.
- b) Les noms masculins terminés à l'écrit par une voyelle autre que le « e » muet ont un féminin en « e » : une chargée de mission, une déléguée...
- c) Les noms masculins terminés à l'écrit par une consonne, à l'exception des noms se terminant par « eur », ont :
 - un féminin identique au masculin : une médecin... ;
 - ou un féminin en « e » avec éventuellement l'ajout d'un accent sur la dernière voyelle ou le doublement de la dernière consonne : une agente, une huissière, une mécanicienne...
- d) Les noms masculins terminés en « teur » ont :
 - si le « t » appartient au verbe de base, un féminin en « teuse » : une acheteuse...
 - si le « t » n'appartient pas au verbe de base, un féminin en « trice » : une animatrice.

Remarques :

L'usage actuel a tendance à donner un féminin en « trice » même à des noms dans lesquels le « t » appartient au verbe de base : une éditrice... ; Dans certains cas où la forme en « trice » n'est pas aujourd'hui acceptée, on emploiera un féminin identique au masculin : une auteur...

- e) Les autres noms masculins terminés en « eur » ont, si le verbe de base est reconnaissable, un féminin en « euse » : une vendeuse, une danseuse...

Remarques :

Le suffixe féminin « esse » (« une demanderesse ») n'est plus employé en français moderne⁹.

Si le verbe de base n'est pas reconnaissable, que ce soit pour la forme ou le sens, il est recommandé, faute de règle acceptée, d'utiliser un masculin et un féminin identiques : une proviseur, une ingénieur, une professeur¹⁰... »

canadienne descriptive des professions¹¹, répertoire qui donne la forme féminine de tous les titres de profession et dont l'introduction énumère les règles de formation du féminin. Au Québec, plusieurs guides et études ont été élaborés sur le sujet¹². Conformément aux recommandations de ces ouvrages, on utilise au Canada « auteure », « docteure », « ingénieure » etc. (féminins formés sur le modèle de « prieure » par exemple).

En FRANCE, en 1986, le Premier Ministre, estimant que « l'accès des femmes, de plus en plus nombreuses, à des fonctions de plus en plus diverses est une réalité qui doit trouver sa traduction dans le vocabulaire », a promulgué la *Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* (publiée au *Journal officiel* du 16 mars 1986), dont l'annexe énonce les règles à appliquer à cet égard dans tous les textes publics (tels que décrets ou arrêtés ministériels, correspondances et documents, marchés et contrats, ouvrages d'enseignement, de formation ou de recherche, etc.). Cette annexe est reproduite page 10.

Cette circulaire ministérielle qui s'appuyait sur une étude réalisée en 1984 et 1985 par une commission d'éminents linguistes, écrivains et représentants des différents ministères a cependant suscité de vives critiques de la part de l'Académie française, qui avait refusé d'être représentée au sein de la commission et qui, invoquant

-
8. Si ce n'est dans quelques mots usuels d'origine ancienne : maîtresse, hôtesse... Son emploi dans la formation d'un certain nombre de termes méprisants est sans doute ce qui le fait ressentir comme péjoratif et donc écarter d'instinct (ou réserver au langage satirique et humoristique).
 9. « Doctoresse » ne s'utilise plus guère. Voir la note 8.
 10. Voir cependant la note 14.
 11. *Emploi et Immigration Canada, Systèmes nationaux d'analyse et de classification des professions*, 1985.
 12. Voir : *Titres et fonctions au féminin : Essai d'orientation de l'usage*, Office de la langue française, Québec, 1986 ; Dumas, Hélène, *Pour un genre à part entière : Guide pour la rédaction de textes non sexistes*, Gouvernement du Québec, Ministère de l'éducation, 1988 ; Biron, Monique et al., *Au féminin : Guide de la féminisation des titres de fonction et des textes*, Gouvernement du Québec, Office de la langue française, 1991 ; *Le français au bureau*, 4^e édition, Gouvernement du Québec, Office de la langue française, 1996.

l'intérêt des femmes elles-mêmes, a réprouvé des formulations comme « la ministre » ou « la juge » (mais qui n'avait sans doute pas d'objection contre « la concierge » ou « la secrétaire » dès lors que cette dernière n'était pas « d'État » ou « de l'Académie »)¹³.

En décembre 1997, le Président de la République et le Premier Ministre ont décidé que la circulaire de 1986, restée jusque là à peu près lettre morte, devait être appliquée dans les textes administratifs et plusieurs femmes ministres ont demandé à être appelées « Madame la Ministre ». Dans une nouvelle circulaire du 6 mars 1998, le Premier Ministre a appelé le secteur public à poursuivre le mouvement tendant à faire entrer la féminisation des appellations professionnelles dans les mœurs, et ce en commençant par utiliser systématiquement les formes féminines déjà courantes (la secrétaire générale, la directrice et la conseillère par exemple). Il a demandé à la Commission générale de terminologie et de néologie de faire le point de la question en s'appuyant sur les travaux de la commission précédente et sur les usages d'autres pays francophones. L'Institut national de la langue française établirait un guide pour les usagers qui recommanderait les formes féminines les mieux adaptées aux usages en France. Si l'administration demeure quelque peu réticente, les médias et notamment la presse écrite ont, à quelques exceptions près, modifié leur vocabulaire dans le sens de ces recommandations officielles. On y relève en tout cas une prise de conscience du problème même si leurs rubriques « courrier des lecteurs », faisant pour partie écho à de nouvelles protestations d'académiciens, attestent que l'évolution des mentalités est encore loin d'être générale. Que le débat se soit même politisé est en soi révélateur des enjeux qu'on y attache plus ou moins consciemment¹⁴!

13. Valérie Brunetière *La féminisation des noms de métiers : propos de linguiste sur une affaire de tout le monde*, Lunes, n° 2, 1^{er} trimestre 1998.

14. A la date de la rédaction de ces lignes (octobre 1998), la Commission générale de terminologie et de néologie et l'Institut national de la langue française n'ont pas encore terminé leurs travaux, mais l'Institut semblerait s'orienter vers la reconnaissance de féminins en « eure » – une ingénieure – en laissant à l'usage le soin de les entériner ou non.

En SUISSE, le Conseil fédéral avait pris dès 1972 un arrêté (n° 172 221 111) approuvé par l'Assemblée fédérale et promulgué en janvier 1973 qui énumérait, dans les trois langues officielles du pays – dont le français – les titres des fonctionnaires fédéraux avec leurs formes féminines (comprenant par exemple « agente », « consule », « conseillère d'ambassade » et « déclarante en douane »). Ce texte est actuellement contraignant pour les fonctionnaires. En 1986, le même Conseil a estimé « *judicieux... dans tous les actes législatifs applicables indifféremment aux hommes et aux femmes d'opter dans la mesure du possible pour une terminologie qui, elle non plus, ne fasse pas de différence entre les sexes* »¹⁵. Une commission parlementaire a en conséquence établi, en 1992, un rapport sur la formulation non sexiste des textes législatifs. Une révision de la constitution fédérale visant entre autres à en éliminer les stéréotypes masculins est en cours. Les pratiques linguistiques courantes se modifient peu à peu en faveur de la féminisation.

15. *Rapport sur le programme législatif « Égalité des droits entre hommes et femmes »*, FF 1986 II, 1132 et suivants, 26 février 1986.

Exemples de solutions aux différents problèmes qui peuvent se poser

| Problème | Formes de langage courantes | Autres solutions possibles ou préférables | Remarques |
|--|--|---|---|
| a) Ne pas occulter l'un des deux sexes (s'agissant de personnes indéterminées) | le candidat... il | le candidat ou la candidate, le ou la candidat(e), le candidat/la candidate... il ou elle, il/elle | Ne pas abuser de ces formules doubles. Indiquer éventuellement dans une note que le masculin se réfère aussi aux candidates. |
| | les candidats... ils | les candidats, hommes ou femmes, ... ils | Formule commode à utiliser au début du document. |
| | le ministre (identité indéterminée) | les ministres | Quand le mot a la même forme au masculin et au féminin, le pluriel permet d'éviter la double formule « le ministre/la ministre ». |
| | l'homme, les hommes | l'homme et la femme, la personne (humaine), l'être humain, l'individu, les hommes et les femmes, nous, les gens, la société, l'humanité, etc. | Selon le contexte ou le style. |
| | ... de l'homme les droits de l'homme | humain les droits de la personne (humaine), les droits de l'être humain | Mais on conservera l'expression « droits de l'homme » si l'on se réfère à des textes existants, notamment les « Déclarations » et « Pactes » concernant ces droits. |
| | Monsieur le Ministre (en tête d'une circulaire) | Madame la Ministre/Monsieur le Ministre Madame/Monsieur le ministre | Cette formule a l'avantage d'accoler l'article masculin à « Monsieur », plutôt qu'à « Madame ». |
| | « L'homme et la biosphère » (programme de l'UNESCO) | | Ne pas modifier mais éviter l'emploi du mot « homme » dans les titres de programmes nouveaux. |
| | l'homme de la rue | l'individu moyen, ordinaire, les gens ordinaires | |
| | mois-homme(s) | mois de travail, de services de consultant(e) | |

| Problème | Formes de langage courantes | Autres solutions possibles ou préférables | Remarques |
|---|--|--|--|
| b) <i>Féminiser les noms de fonction ou d'agent (s'agissant de personnes déterminées)</i> | les instituteurs, l'instituteur (identité indéterminée) | les enseignants/les maîtres (du primaire), les institutrices, les professeurs d'école, le personnel enseignant (du primaire) | Le mot « instituteur » évoque plutôt un homme. |
| | les infirmières les assistantes sociales | le personnel infirmier les travailleurs sociaux | Ces deux professions ne sont pas exclusivement féminines. |
| | (<i>en parlant d'une femme</i>) l'acheteur | l'acheteuse | |
| | l'administrateur | l'administratrice | |
| | (M ^{me}) l'Ambassadeur | (M ^{me}) l'Ambassadrice | Dans le cas de membres de délégations ou de gouvernements, se conformer aux préférences exprimées, le cas échéant, par l'intéressée. |
| | l'assistant administratif (principal) | l'assistante administrative (principale) | |
| | l'attaché culturel, de Cabinet, de liaison, de recherche, d'administration, etc. | l'attachée culturelle, de Cabinet, de liaison, de recherche, d'administration, etc. | |
| | le chargé d'affaires, de mission | la chargée d'affaires, de mission | |
| | le chercheur (scientifique) | la chercheuse (scientifique) | |
| | le coordonnateur | la coordonnatrice | |
| | le conseiller | la conseillère | |
| | le consultant | la consultante | |
| | le délégué, le représentant (permanent) | la déléguée, la représentante (permanente) | |
| le Directeur (de Cabinet, de la Division, de l'Office) | la Directrice (de Cabinet, de la Division, de l'Office) | | |

| Problème | Formes de langage courantes | Autres solutions possibles ou préférables | Remarques |
|--|--------------------------------------|---|--|
| | l'envoyé extraordinaire | l'envoyée extraordinaire | |
| | l'inspecteur | l'inspectrice | |
| | le juge | la juge | |
| | le Médiateur | la Médiatrice | |
| | le Ministre | la Ministre | |
| | l'orateur | l'oratrice | |
| | le Président | la Présidente | |
| | le principal, le principal adjoint | la principale, la principale adjointe | |
| | le proviseur, le professeur | la proviseur, la professeur | Voir les recommandations figurant dans la Circulaire du 11 mars 1986 précitée. |
| | le réviseur | la réviseuse | |
| | le Secrétaire d'État | la Secrétaire d'État | |
| | le Secrétaire général | la Secrétaire générale | |
| | le Sous-Secrétaire général (adjoint) | la Sous-Secrétaire générale (adjointe) | |
| | le spécialiste du programme | la spécialiste du programme | |
| | etc. | etc. | |
| c) Ne pas « étiqueter » les femmes en fonction de leur état civil (sauf si l'intéressée en exprime le souhait) | M ^{me} X, Mlle Y | M ^{me} X, M ^{me} Y | La désignation anglaise Ms se traduit par Madame (M ^{me}). |
| | M ^{me} Pierre X | M ^{me} Jeanne X (ou simplement Jeanne X) | |

| Problème | Formes de langage courantes | Autres solutions possibles ou préférables | Remarques |
|----------------------------------|---|---|---|
| d) Éviter les stéréotypes sexuel | les délégués et leurs épouses | les délégué(e)s et leurs conjoints | |
| | les hommes politiques | les hommes et les femmes politiques, le personnel politique, les responsables politiques, (parfois) la classe politique, etc. | |
| | les hommes d'État | les hommes et les femmes d'État, les gouvernants, les dirigeants, etc. | |
| | les hommes de lettres | les gens de lettres, les écrivains | |
| | les hommes de loi | les juristes | |
| | les hommes de science | les scientifiques | |
| | les hommes d'affaires | les hommes et les femmes d'affaires, les milieux d'affaires, les dirigeants d'entreprise, etc. | |
| | l'homme de l'art | le (ou la) spécialiste, (parfois) le médecin | |
| | l'honnête homme (du XVII ^e siècle) | | Pas d'autres solutions ! (utiliser éventuellement des guillemets). |
| | nos pères | nos ancêtres | |
| | le sexe faible | | Le mot « faible » est ambigu (faiblesse physique, intellectuelle, morale ?) |
| | le deuxième sexe | les femmes, le sexe féminin | Deuxième en quoi ? |
| | le beau sexe | | Les femmes n'ont pas l'apanage de la beauté ! |
| | un garçon manqué | une fillette intrépide | Le courage physique n'est pas une vertu exclusivement masculine ! |



Les indications et les exemples de solutions donnés plus haut ne permettront pas de résoudre toutes les difficultés. De nos jours, la féminisation des titres et noms de fonction, en particulier, bien que conforme à l'usage classique, contrarie des habitudes et rencontre des résistances, aux motivations parfois inconscientes, que chacun devra essayer d'analyser et de surmonter. Dans les cas les plus délicats, les solutions se dégageront progressivement et feront ainsi évoluer l'usage. L'important est d'être à l'affût des formes de langage discriminatoires et de garder l'esprit ouvert à d'autres formulations possibles. Nombre de propositions qui peuvent paraître hardies au premier abord répondent à l'évolution des mentalités et des mœurs et vont dans le sens du mouvement naturel de la langue. Ne dit-on pas déjà couramment, dans le parler populaire, « la prof », « la toubib », « la chef » ? Il ne s'agit pas de bouleverser la langue française mais seulement, en restant sensible à son génie et à ses finesses, de ne pas la figer dans des modes d'expression rétrogrades qui heurtent l'équité, le bon sens, et même la grammaire.

CONCEPTS RELATIFS A LA PROMOTION DE LA CONDITION ET DES DROITS DES FEMMES

DÉFINITIONS ET PROPOSITIONS DE TRADUCTION DE CERTAINS TERMES ANGLAIS

• DISCRIMINATION

L'article premier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) définit la discrimination à l'égard des femmes comme « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* ».

• ÉGALITÉ

Principe en vertu duquel tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur sexe, leur religion, leur statut social, culturel ou politique, sont considérés comme ayant les mêmes droits.

« *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.* » (Article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme)¹⁶.

Avec l'émergence de l'État providence, la première moitié du ^{xx}e siècle voit le principe d'égalité s'étendre progressivement au domaine économique et social¹⁷.

16. La **Charte des Nations Unies** du 26 juin 1945 et la **Déclaration universelle des droits de l'homme** du 10 décembre 1948 expriment l'universalité du principe d'égalité et consacrent celui de non-discrimination (articles 2 et 7 de la Déclaration universelle).

17. La **Déclaration universelle des droits de l'homme** compte deux catégories de droits, l'une concerne les droits civils et politiques et l'autre les droits économiques, sociaux et culturels. Le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**, adopté le 16 décembre 1966, précise le contenu des dispositions de la **Déclaration** qui se rapportent aux droits sociaux.

« Le développement économique des dernières décennies a mis en lumière que l'égalité de droit pouvait aller de pair avec l'inégalité de fait au point d'affaiblir la confiance des citoyens dans l'efficacité même du principe d'égalité. C'est pourquoi le principe d'égalité n'atteint réellement son but que s'il est aussi le vecteur de l'égalité des chances¹⁸. »

• **ÉGALITÉ DES CHANCES**

Une politique ayant pour objectif de garantir l'égalité des chances aux hommes et aux femmes cherche à assurer **les mêmes perspectives d'épanouissement** – professionnelles, économiques, culturelles et éducatives – aux deux sexes. L'école publique et universelle constitue un exemple de service public agissant en faveur de *l'égalité des chances*.

Dans certains cas, des mesures de *discrimination positive* ont servi à établir *l'égalité des chances* (voir *Discrimination positive*).

• **ÉQUITÉ**

Le principe d'*équité* se rapporte avant tout à une conduite ou à une procédure. Une conduite équitable consiste à tenir compte de ce qu'il n'existe pas, dans les faits, d'égalité des chances entre les individus. Aussi, plutôt que d'appliquer la stricte règle de droit au risque de léser des groupes ou individus défavorisés, il s'agit de faire un « [...] effort pour rétablir l'égalité en traitant inégalement des choses inégales¹⁹. »

• **DISCRIMINATION POSITIVE**

La discrimination positive est une pratique qui consiste à favoriser des individus appartenant à un groupe victime de discrimination dans le but de réduire les effets de cette discrimination. L'objectif premier de toute action de cet ordre est d'atteindre *l'égalité de résultats* entre hommes et femmes.

18. Conseil d'État, *Rapport sur le principe d'égalité*, n° 48, La documentation française, 1997, p. 113.

19. Gérard Cornu (dir. publ.), *Vocabulaire juridique*, Presses Universitaires de France, Paris, 1987.

• GENDER/GENRE

Le terme « *gender* », qui désigne en principe en anglais le genre grammatical, connaît dans cette langue une nouvelle acception courante se référant à l'ensemble des normes et des rôles qu'une culture considère comme propres aux hommes et aux femmes respectivement (c'est-à-dire le « sexe social », pour le distinguer du sexe biologique). L'emploi dans ce sens du mot français « genre » (qui signifie traditionnellement « espèce » ou « catégorie », notamment grammaticale, mais aussi parfois « allure » ou « manières ») a ses opposants et ses partisans mais est attesté depuis plusieurs années dans des ouvrages et revues spécialisées de sociologie et d'autres sciences humaines²⁰. Des auteurs en donnent la définition suivante :

Le mot genre « *permet de distinguer, au-delà du sens grammatical du terme français, le sexe biologique du genre culturel. Cette définition culturelle ... introduit une dimension sociale historiquement construite sur des distinctions selon le sexe. Par ailleurs, la relation de genre, en insistant sur l'aspect relationnel, sous-entend que les deux catégories de sexe se définissent l'une par rapport à l'autre, ce qui implique que l'information sur les femmes soit nécessairement une information sur les hommes*²¹. »

Cette nouvelle acception du mot « genre » n'est cependant pas passée dans la langue courante en français, sauf peut-être au Canada. « *Gender* » apparaissant en anglais dans un nombre croissant d'expressions complexes, il peut être indiqué, pour éviter les longues périphrases explicatives et lorsque son sens **tel que ci-dessus défini** ressort clairement du contexte, de le rendre en français par « genre » dans les textes s'adressant aux initiés. Toutefois, dans l'intérêt de l'intelligibilité, des expressions traduisant la même idée ou des néologismes plus immédiatement compréhensibles peuvent également être utilisés, en particulier dans les écrits destinés au grand public (qui, actuellement, dans l'expression « discrimination selon le genre » par exemple, risque fort d'entendre « genre » au sens d'allure ou manières !).

20. Y compris le *Dictionnaire de la sociologie* publié sous la direction de R. Boudon, P. Besnard, M. Cherkaoui et B. P. Lécuyer, Larousse, Paris, 1989.

21. Thérèse Locoh et Christine Tichit, *Genre et développement : des pistes à suivre*, Documents et manuels du Centre français sur la population et le développement n°5, 1996.

Exemples :

gender bias (textes généraux) : préjugés, présumé en faveur de l'un ou l'autre sexe, dans des cas extrêmes peut signifier préjugés sexistes, présumé sexiste, parti-pris sexiste, stéréotypes sexuels, stéréotypes sexistes.

———. (en statistique) : biais lié au sexe, biais lié au genre.

gender analysis (textes généraux) : analyse des relations sociales entre les sexes, analyse des sexo-spécificités socioculturelles, analyse de la différenciation sociale des sexes.

———. (textes spécialisés) : analyse selon le genre, analyse de genre (voir la définition ci-dessous).

gender awareness (textes généraux) : sensibilisation aux (ou conscience des) spécificités sexuelles socioculturelles ; souci d'équité entre les sexes.

———. (textes spécialisés) : sensibilisation aux (ou conscience des) genres.

gender gap (textes généraux) : disparités socioculturelles entre les sexes.

———. (textes spécialisés) : disparités liées au genre.

gender-neutral (textes généraux) : non sexiste, sans distinction de sexe, sans a priori sexuel.

———. (textes spécialisés) : indépendant du genre.

gender issues (textes généraux) : problématique hommes-femmes ; étude des distinctions socioculturelles (ou inégalités ou différences) entre les sexes.

———. (textes spécialisés) : problématique du genre.

gendered (ex : *gendered society, programme...*) (textes généraux) : nature sexuée (de la réalité sociale) ; (société marquée par des) différenciations selon le sexe ; (programme) tenant compte des différences sociales entre hommes et femmes.

———. (textes spécialisés) : genré etc...²²

22. Voir le bulletin terminologique de l'ONU n° 348, *Condition de la femme*, ST/CS/SER.F/348, New York 1995. Voir également : *Women and Development Glossary*, Gouvernement du Canada, Bureau de la traduction, 1997 (consultable sur l'Internet : <http://www.bureaudelatraduction.gc.ca/lexfem-e.htm>).

Remarque :

On notera que la définition technique du mot « *gender* » qui est donnée ci-dessus n'est pas toujours respectée et que ce terme est souvent employé en anglais pour désigner exclusivement les femmes, voire pour se référer à une distinction selon le seul sexe biologique.

Comparer par exemple :

- *gender-disaggregated data* (statistiques de la natalité ou de l'éducation p. ex.) : données ventilées par sexe (il s'agit bien d'ordinaire de dénombrer séparément des hommes et des femmes, donc des individus de sexe **biologique** masculin ou féminin).
- *gender segregation index* (défini p. ex. comme le pourcentage d'étudiants qui devraient changer de domaine d'études pour que le ratio femmes/hommes soit le même dans tous les domaines d'études) : indice de ségrégation selon le genre (la ségrégation est imputée au rôle attribué par la société à chaque sexe).

- **ANALYSE SELON LE GENRE, ANALYSE PAR GENRE, ANALYSE DE GENRE**

Il s'agit d'une méthode de collecte, d'analyse et d'évaluation de l'information, ventilée par sexe, qui a pour but d'établir, aux stades de la conception, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des projets, leurs implications politiques, économiques et sociales pour les femmes et les hommes, à tous les niveaux, afin que les deux sexes en profitent de manière égale et équitable²³.

- **ÉGALITÉ DES GENRES**

Le principe de l'égalité des genres vise les formes sociales que peuvent prendre les distinctions entre hommes et femmes. Il ne présume pas un modèle d'égalité entre hommes et femmes, mais peut recouvrir une multitude de relations égalitaires, variables selon les cultures et les milieux sociaux.

23. Source : Information Kit, *Égalité des sexes, femmes, filles, genre*, « Fiche 1 : Égalité des genres et statut de la femme : vers un nouveau partenariat », 1997, UNESCO.

En définitive, l'égalité des genres en tant qu'objectif consiste à vouloir donner aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons, les mêmes chances de participer pleinement au développement de la société dans laquelle ils vivent et de parvenir à un épanouissement personnel.

L'égalité des genres représente un élément essentiel des droits de la personne. C'est une clé du développement qui passe par un nouveau partenariat entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, fondé sur le respect mutuel, le dialogue et le partage des responsabilités publiques ou privées²⁴.

• INTÉGRATION DES FEMMES AU DÉVELOPPEMENT

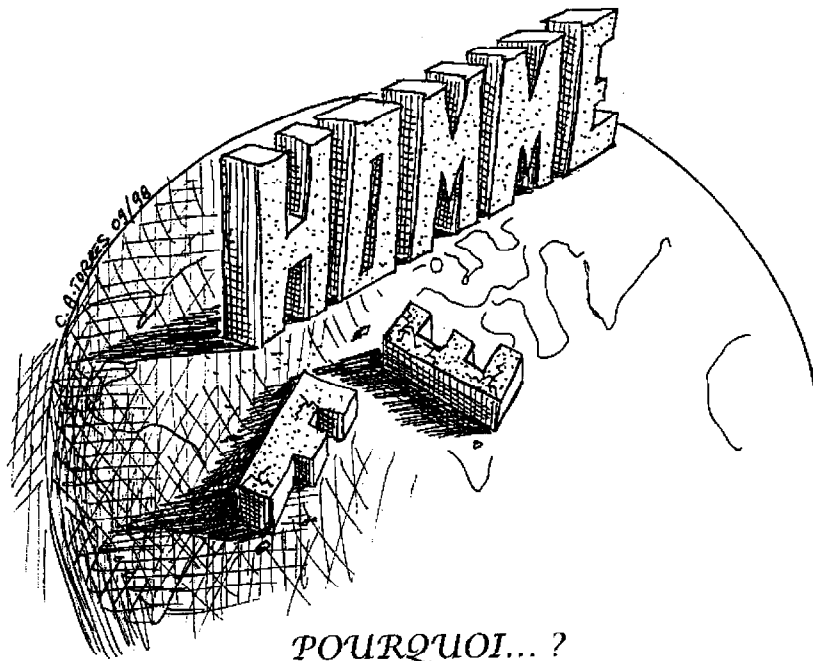
Ces dernières années, on assiste à une prise de conscience de la nécessité de tenir compte du rôle social et économique des femmes dans les processus de développement. Une première approche appelée « *intégration des femmes au développement* » (IFD) a consisté à analyser le rôle et les ressources des femmes et les contraintes qui leur sont propres, tout en gardant à l'esprit l'interdépendance des fonctions sociales masculines et féminines²⁵.

On s'est ainsi intéressé à la place des femmes dans l'économie, la croissance et le développement. L'idée que leur apport avait été sous-évalué a conduit à adopter des mesures compensatoires destinées à favoriser leur plus grande participation aux processus susmentionnés.

Par la suite, on s'est interrogé sur les inégalités homme/femme qui déterminent au départ la situation de chacun dans ces processus. La stratégie *d'intégration des femmes au développement* s'est alors révélée insuffisante car le développement est à **la base** inégal. Un véritable changement ne pouvait donc venir que d'une profonde remise en question des processus, axée sur la participation des femmes à la prise des décisions, à l'élaboration des définitions et des buts du

24. *Ibid.*

25. Source : FAO, *L'analyse socioéconomique selon le genre*, ASEG, Rome, mai, 1996.



développement et au choix et à la mise en œuvre de moyens pour atteindre ces buts²⁶.

• **GENRE ET DÉVELOPPEMENT**

Dans le cadre de cette réflexion, la notion de développement a été élargie récemment de manière à prendre en compte l'importance cruciale du *genre* s'agissant d'intégrer tout le potentiel des femmes comme des hommes aux actions économiques, culturelles ou sociales, à tous les niveaux de décision.

L'approche « genre et développement » met l'accent sur les relations entre les hommes et les femmes car ce sont ces relations qui entravent ou facilitent les efforts déployés pour promouvoir le développement économique et réduire la pauvreté. Il ne s'agit pas seulement d'inté-

26. Comité d'aide au développement, OCDE, *Compendium du CAD de notions et approches relatives à l'égalité homme/femme*, Paris, 1998.

grer les femmes dans le développement, mais de comprendre dans quelle mesure les rôles des femmes et des hommes, et les relations entre eux, influent sur l'ensemble du développement²⁷. La compréhension de ce qu'implique, dans une société donnée, le fait d'être un homme ou une femme devrait ainsi permettre de remédier à la position subordonnée des femmes dans les processus de développement.

• MAINSTREAMING THE GENDER PERSPECTIVE ; GENDER
MAINSTREAMING ; MAINSTREAMING / SYSTEMATISATION
DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE ; GÉNÉRALISATION
DE L'ANALYSE SELON LE GENRE

Il s'agit d'intégrer l'analyse selon le genre à l'ensemble des politiques, programmes et projets de développement, tout en continuant à cibler certaines interventions sur les femmes pour remédier aux inégalités récurrentes entre les sexes.

Cette analyse devrait conduire à tenir compte de la problématique du genre dans tous les projets de planification, de programmation, d'exécution et d'évaluation menés par les instances nationales et internationales sur les plans économique, social ou politique, ce qui devrait, à terme, permettre l'identification des contraintes que subissent les femmes mais aussi de leurs ressources et potentiels²⁸.

Remarques : L'expression « intégrer la perspective de genre » est attestée dans des articles de spécialistes francophones mais n'est sans doute, actuellement, compréhensible que pour eux.

Dans les textes généraux, on pourra utiliser, pour rendre la notion ci-dessus, des expressions comme « généraliser la prise en compte des rapports socioculturels entre les sexes », « intégrer aux projets une analyse de leurs incidences sur chaque sexe », « tenir systématiquement compte des différences entre les sexes (ou des spécificités sexuelles socioculturelles) » etc...

27. *Ibid.*

28. *Sources :* Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies, session de fond de juillet 1997, et *Genre et développement: des pistes à suivre*, documents et manuels du CEPED, n° 5, 1996.

• **EMPOWERMENT / CAPACITATION (Néologisme proposé) ;**

AUTONOMISATION

Promotion de l'autonomie et de la *capacité d'agir* des femmes, à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité, une attention particulière étant accordée à leurs priorités et aux perspectives qui leur sont offertes en ce qui concerne les objectifs et les moyens de développement²⁹.

En français, le néologisme « capacitation » semblerait plus propre à rendre cette notion que le terme « habilitation » (proposé au Canada) qui n'a en principe qu'un sens juridique.

• **SELF-EMPOWERMENT / PRISE EN MAIN (OU PRISE EN CHARGE)**

**PERSONNELLE ; APPRENTISSAGE DE L'AUTONOMIE ; AUTONOMISATION
PERSONNELLE ; CONQUETE DE LA MAITRISE DE SA DESTINÉE**

Accession des femmes et des filles à l'autonomie par elles-mêmes³⁰. Processus selon lequel une personne, par ses propres moyens, prend confiance en soi et fait reconnaître son droit à prendre des décisions et à faire des choix³¹.

29. Source : Information Kit , *Égalité des sexes, femmes, filles, genre*, Fiche 2 : « Éduquer les femmes et les filles : un droit humain », 1997, UNESCO.

30. *Ibid.*

31. Agence canadienne de développement international ; *Manuel pour les projets – pourquoi et comment utiliser des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes*, Hull, 1997.

Pour en savoir plus

- Outre les textes mentionnés dans le corps et les notes de la brochure, on pourra lire, entre autres :
- Amnesty International, « *Qu'y a-t-il dans un mot ?* », document publié à l'occasion de la Journée internationale de la femme et du cinquantième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1998.
- Boel E., Bourgoïn M., Coquillat M., Groult B., Houdebine A-M. et Valabrègues C., « La langue française au féminin, la féminisation des titres », *Médias et langage*, n° 19-20, Paris, avril 1984.
- Bourdieu, Pierre, *Ce que parler veut dire*, Éditions Fayard, Paris, 1982. (Étude des relations de pouvoir légitimées par la symbolique du langage).
- Callamard, Agnès, « Le sexisme à fleur de mots », *Le Monde diplomatique*, Paris, mars 1998. (Article résumant le document d'Amnesty International, « *Qu'y a-t-il dans un mot ?* »).
- Houdebine-Gravaud, Anne-Marie, dir. publ., *La féminisation des noms de métiers en français et dans d'autres langues*, L'Harmattan, Paris, sept. 1998. M^{me} Houdebine-Gravaud a consacré de nombreuses publications à la thématique « femmes et langue » au cours des vingt dernières années.
- Locoh, Thérèse, Labourie-Racapé, Annie, Tichit, Christine, *Genre et Développement : des pistes à suivre*, Documents et Manuels du CEPED n° 5, Paris, décembre 1996. (Le Centre français sur la population et le développement – CEPED – est un « Groupement d'intérêt scientifique » créé en 1988 par l'Institut national d'études démographiques (INED), l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), l'Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération (ORSTOM), l'Université Paris VI et l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), pour conjuguer leurs efforts en matière de recherche, de formation et de coopération avec les pays du Sud dans le domaine de la population et de ses relations avec le développement).
- Moreau, Thérèse, *Pour une éducation épiciène*, Éditions Réalités sociales, Lausanne, 1996. (Cet ouvrage prône la déssexualisation du langage dans l'intérêt de l'égalité des sexes).
- Mottin-Sylla, Marie-Hélène, *SYNFEV et les genres, analyse de genre et activisme pro-femme, utilité et limites de l'analyse de genre en matière de sociologie engagée dans le développement, pour les femmes*, série Études et Recherches, ENDA, Dakar, 1992. (SYNFEV – Synergie Genre et Développement – est une équipe de ENDA Tiers Monde – Environnement et Développement du Tiers Monde – qui a pour mission la dynamisation de la composante femme et genre au sein des activités de ENDA).
- Yaguello, Marina, *Le sexe des mots*, Éditions Pierre Belfond, Paris, 1989. (Analyse très fine, savante et pourtant facile à lire et non dénuée d'humour, des bizarreries de l'emploi des genres grammaticaux en français et de ce qu'elles connotent).
- Yaguello, Marina, *Les mots et les femmes*, Petite bibliothèque Payot, 1987.
- Yaguello, Marina, *Petits faits de langue*, Éditions du Seuil, 1998.
- Guide de correspondance officielle de l'UNESCO*, 1998.

Notes: