

Lignes directrices pour l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Lignes directrices pour l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité

Édition anglaise :

*Guidelines for the use of language
as a driver of inclusivity*

La reproduction d'extraits (jusqu'à 500 mots) est autorisée, sauf à des fins commerciales, tant que l'intégrité du texte est préservée, que l'extrait n'est pas utilisé hors contexte, ne donne pas d'informations incomplètes ou n'induit pas le lecteur en erreur quant à la nature, à la portée et au contenu de ce texte. Le texte source doit toujours être cité comme suit : « © Conseil de l'Europe, année de publication ».

Pour toute autre demande relative à la reproduction ou à la traduction de tout ou partie de ce document, veuillez vous adresser à la Direction de la communication, Conseil de l'Europe (F-67075 Strasbourg Cedex), ou à publishing@coe.int.

Conception de la couverture et mise en page : Division de la production des documents et des publications (DPDP), Conseil de l'Europe

© Conseil de l'Europe, février 2024
Imprimé dans les ateliers
du Conseil de l'Europe

Table des matières

CONTEXTE ET OBJECTIF	5
STRATÉGIES POUR UN LANGAGE INCLUSIF EN FRANÇAIS	8
Éviter les expressions discriminatoires, sexistes ou stéréotypées	8
Utiliser des expressions qui ne spécifient pas le genre, lorsque le contexte s'y prête	11
Utiliser des expressions qui rendent le genre visible, lorsque le contexte s'y prête	16
ANNEXE 1 – FÉMINISATION DES TITRES, FONCTIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS	20
ANNEXE 2 – EXEMPLES DE TEXTES CORRIGÉS EN UTILISANT UN LANGAGE VECTEUR D'INCLUSIVITÉ	22

Contexte et objectif

Les présentes lignes directrices pour l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité sont destinées à aider les membres du personnel du Conseil de l'Europe à communiquer de façon inclusive dans les deux langues officielles¹.

Par « langage inclusif », on entend le fait de s'exprimer, à l'oral comme à l'écrit, sans exclusion, sans discrimination et sans véhiculer de sexisme ou de stéréotypes de genre, indépendamment du sexe ou de l'identité de genre de la personne. Il s'agit également de mieux reconnaître les personnes qui s'identifient en dehors de la conception binaire du genre.

Comme la langue a le pouvoir de faire évoluer les attitudes culturelles et sociales, l'emploi d'un langage inclusif est essentiel pour promouvoir l'égalité de genre et lutter contre les stéréotypes.

Les principes d'égalité de genre et de non-discrimination fondée sur le sexe et le genre sont au cœur de nos valeurs et profondément ancrés dans la Convention européenne des droits de l'homme. De nombreuses normes dans ce domaine ont été adoptées par le Comité des Ministres. Le langage utilisé au Conseil de l'Europe doit en être le reflet.

Le Conseil de l'Europe a été un précurseur sur la question du lien entre égalité de genre et langage, avec l'adoption d'une première recommandation aux États membres en 1990², et celle, en interne, de l'[Instruction n° 33 relative à l'emploi d'un langage non sexiste au Conseil de l'Europe](#), en 1994. Du fait d'une prise de conscience croissante que la langue et la communication sont des vecteurs importants de stéréotypes de genre, et du fait de l'évolution des pratiques dans les États membres et à l'échelle internationale, le Conseil de l'Europe a de nouveau formellement abordé la question dans la [Recommandation CM/Rec\(2019\)1 sur la lutte et la prévention du sexisme](#). Celle-ci demande, entre autres, de « procéder à un examen systématique de l'ensemble des lois, réglementations, politiques, etc., du point de vue du langage sexiste et

-
1. Pour les stratégies pour un langage inclusif en anglais, consulter : « Guidelines for the use of language as a driver of inclusivity », Conseil de l'Europe, 2024.
 2. [Recommandation n° R \(90\) 4](#) du Comité des Ministres aux États membres, sur l'élimination du sexisme dans le langage.

de l'utilisation d'idées reçues et de stéréotypes fondés sur le genre afin de les remplacer par une terminologie sensible au genre.»

Dans ce contexte, il est essentiel que l'Organisation applique en interne ses propres valeurs et normes. Au niveau politique, le Comité des Ministres a noté en 2020 que « l'Instruction n° 33 du 1^{er} juin 1994 relative à l'emploi d'un langage non sexiste au Conseil de l'Europe apparaît aujourd'hui en retrait par rapport aux pratiques qui ont cours dans bon nombre de pays où sont parlées les langues officielles de l'Organisation. Il paraît donc judicieux d'envisager une actualisation des textes pertinents et d'encourager le recours à un vocabulaire et à un langage inclusifs, mais aussi d'assurer une promotion et une prise en compte adéquate de tout texte opérant une mise à jour de l'Instruction n° 33 »³. Ce texte indique clairement la nécessité pour l'Organisation de progresser dans ce domaine, en allant plus loin que l'instruction.

Par ailleurs, il existe des disparités dans l'emploi d'un langage inclusif au sein des différents organes et secteurs de l'Organisation. Un objectif important des présentes lignes directrices est d'assurer plus de cohérence dans l'application des stratégies pour un langage inclusif.

Si certaines stratégies doivent être appliquées dans l'ensemble des textes et supports politiques et de communication de l'Organisation, une démarche différenciée peut être adoptée en fonction des contextes, des supports et des publics.

Les présentes lignes directrices n'ont pas pour objet d'imposer un ensemble de règles contraignantes pour la communication et la rédaction de textes au sein du Conseil de l'Europe, ni d'abolir certains mots ou de modifier des textes historiques. Il s'agit d'encourager les personnes, à l'écrit comme à l'oral, à évoluer vers la mise en œuvre pratique du principe d'égalité et à accorder l'attention nécessaire à la question de la prise en compte de la dimension de genre dans le langage. Ce faisant, il est important de conserver des textes clairs, lisibles et accessibles au public auquel ils s'adressent. Dans ce contexte, il convient de garder à l'esprit que la majorité de la population européenne a pour première langue une langue autre que le français ou l'anglais.

La dimension de genre doit être prise en compte dès la rédaction initiale. L'Unité éditoriale n'a pas les capacités d'effectuer ce travail à posteriori.

3. [Réponse du Comité des Ministres du 15 janvier 2020](#) à la Recommandation 2157 (2019) de l'Assemblée parlementaire « Vers un agenda politique ambitieux du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre », par. 6.

En ce qui concerne la traduction et l'interprétation, les services du Conseil de l'Europe s'engagent pleinement à employer un langage inclusif et à adopter les principes connexes de non-discrimination et d'égalité de genre.

Il convient cependant de souligner que les services de traduction sont tenus de restituer les textes avec fidélité et précision dans leur propre langue. Si un texte original utilise à dessein un langage marqué du point de vue du genre, la traduction devra respecter cette intention. Il est donc d'autant plus important pour celles et ceux qui rédigent des textes au Conseil de l'Europe d'avoir pleinement conscience des principes d'un langage inclusif.

En ce qui concerne l'interprétation, si les interprètes connaissent les stratégies en matière de langage inclusif dans leurs langues de travail, certaines contraintes, telles que le débit rapide des discours, la nécessité de rendre fidèlement ce qui a été dit et les intentions recherchées, et de ne pas s'ingérer dans le contenu du message, ainsi que les caractéristiques spécifiques de la parole par rapport à l'écrit, ne permettent pas toujours d'incorporer le langage inclusif dans l'interprétation simultanée, activité instantanée et intense.

Les lignes directrices proposent différentes stratégies qu'il est souvent pertinent de combiner et qui sont propres à garantir l'emploi d'un langage inclusif dans les deux langues officielles de l'Organisation, dans le respect des règles de syntaxe et de grammaire. Ces lignes directrices s'appliquent également dans les autres langues de travail de l'Organisation.

Les présentes lignes directrices sont le résultat des réflexions d'un groupe de travail incluant tous les secteurs de l'Organisation. Elles font partie d'un processus visant à promouvoir l'inclusivité par le langage que nous utilisons. Les stratégies proposées seront donc revues et mises à jour régulièrement, en fonction de l'évolution de la langue et de l'adoption de nouvelles normes.

Stratégies pour un langage inclusif en français

La langue française ne possède pas de neutre. La rédaction d'un texte amène donc souvent à recourir grammaticalement au genre masculin ou féminin. Dans la pratique, le masculin se voit souvent conférer une valeur générique, notamment au pluriel où certaines règles lui attribuent la capacité de désigner des individus des deux sexes et donc de « neutraliser » le genre. Toutefois, certaines techniques de rédaction et le recours à d'autres règles grammaticales permettent, dans de nombreux cas, d'éliminer la discrimination existante dans le langage et de ne pas désigner les personnes visées en employant un genre ou de limiter la confusion entre genre du mot et sexe de ces personnes.

Les présentes stratégies, propres à garantir l'emploi d'un langage inclusif en français, découlent directement ou implicitement des normes du Conseil de l'Europe.

Les stratégies sont présentées sans ordre de priorité. Pour savoir quelles stratégies il convient de suivre, il est conseillé :

- ▶ de tenir compte du type de texte ou de communication orale, du public et de l'objet du message ;
- ▶ de veiller à ce que le texte soit lisible et à ce que le message soit clair, fluide et concis ;
- ▶ de chercher à combiner les différentes stratégies proposées ci-dessous dans une même communication, qu'elle soit écrite ou orale.

■ Éviter les expressions discriminatoires, sexistes ou stéréotypées

Cette stratégie découle directement de l'Instruction n° 33 (1994) et de la Recommandation du Comité des Ministres sur la lutte et la prévention du sexisme (2019).

Cela passe par les stratégies suivantes :

- Éviter les expressions discriminatoires, sexistes ou qui renforcent les stéréotypes de genre

Certaines expressions sont ouvertement discriminatoires, sexistes ou véhiculent des stéréotypes de genre en renvoyant les hommes et les femmes à des rôles traditionnels. Les expressions discriminatoires ou sexistes devraient être éliminées et les expressions porteuses de stéréotypes devraient être remplacées par des formulations plus neutres. Ces expressions sont présentes dans toutes les langues ; en voici quelques exemples : « nom de jeune fille », « mademoiselle », « chef de famille », « agir de façon virile », etc.

Il est également recommandé de ne plus utiliser les expressions qui mettent l'accent sur le statut marital d'une femme (« Mademoiselle ») et de strictement désigner les femmes par « Madame ».

Plus inclusif	À éviter
Raisonnement	En bon père de famille
Une détermination sans faille	Une détermination virile
Les participantes et participants sont invités à venir avec leur partenaire .	Les participants sont invités à venir accompagnés de leur femme .
Les assistants et les assistantes	Les assistantes
Madame	Mademoiselle

Il convient également d'éviter de parler de « la femme » et de privilégier « les femmes », ainsi que « les droits des femmes » et la « journée de lutte pour les droits des femmes ». L'utilisation du singulier constitue en effet une simplification abusive et ôte sa dimension politique à cette notion.

Contexte et modes de mise en application

Tous les textes et supports de communication de l'Organisation.

- **Accorder les titres de civilité et les noms de métier, grade et fonction lorsque la personne est connue**

Lorsqu'il est fait référence à une personne ou que l'on s'adresse à elle, il convient d'employer le titre de civilité, les pronoms et les marques de genre correspondant à l'identité dans laquelle cette personne se reconnaît.

Il convient ainsi de féminiser ou de masculiniser, selon les cas, les titres, fonctions, noms de métiers, professions et autres activités lorsqu'il est fait référence à une personne connue. Il s'agit de recourir, d'une part, au déterminant (la, un, cette, etc.) correspondant au genre de la personne évoquée et, d'autre part, au substantif adéquat (la présidente, l'avocate, la policière, la pompière, etc.).

Sauf instruction expresse de la personne concernée, on utilisera donc le féminin si le poste est occupé par une femme ou une personne s'identifiant comme telle, et le masculin s'il est occupé par un homme ou une personne s'identifiant comme tel.

Quand cela est envisageable, vous pouvez aussi demander aux personnes auxquelles vous vous adressez ou au sujet desquelles vous écrivez le pronom et le titre de civilité qu'elles préfèrent.

Par ailleurs, lorsque vous faites référence à différentes personnes, il convient de le faire exactement de la même manière : si vous utilisez le prénom, le nom de famille, le titre de civilité ou la profession pour une personne, il faut en faire autant pour l'autre.

Plus inclusif	À éviter
Le professeur Jacques Benveniste et la journaliste Marion Dupré ont assisté à la conférence	Le professeur Jacques Benveniste et Marion Dupré ont assisté à la conférence
Trois femmes sont engagées comme expertes	Trois femmes sont engagées comme experts
Madame l'ambassadrice	Madame l'ambassadeur
Madame la directrice	Madame le directeur
Madame la cheffe de bureau	Madame le chef de bureau

Contexte et modes de mise en application

Tous les textes et supports de communication de l'Organisation.

Les personnes rédigeant les documents informeront les services de traduction de l'identité des personnes mentionnées, le cas échéant.



Astuce : pour une liste indicative (non exhaustive) des substantifs féminins, voir l'annexe 1.

- **Éviter les expressions privilégiant un genre par rapport à un autre**

Certaines expressions mettent en avant le genre masculin et invisibilisent les femmes et d'autres groupes sociaux. Il s'agit notamment de l'emploi du masculin générique et des expressions fondées sur l'utilisation générique du terme « homme » (les hommes politiques, les hommes d'affaires, etc.).

Dans le contexte du Conseil de l'Europe, l'expression « droits de l'homme » est employée dans la plupart des textes juridiques relatifs à cette question. Il est convenu de privilégier l'usage de l'expression « droits humains », étant entendu que cette préférence ne peut s'appliquer aux titres officiels d'instances ou d'instruments, comme la Convention européenne des droits de l'homme, ou à des citations de textes préexistants et utilisant « droits de l'homme ».

Plus inclusif	À éviter
Droits humains	Droits de l'homme
L'humanité/les êtres humains	L'homme/les hommes
La classe politique/les personnalités politiques/les responsables politiques	Les hommes politiques

Contexte et modes de mise en application

Tous les textes et supports de communication de l'Organisation, excepté, par exemple, les références :

- à la Cour européenne des droits de l'homme,
- au ou à la Commissaire aux droits de l'homme,
- à la Convention européenne des droits de l'homme.



Astuce : pour savoir si l'on s'exprime de manière discriminatoire, il suffit d'inverser la logique de la phrase : si l'on passe du masculin au féminin ou inversement, cela modifie-t-il le sens ou l'emphase ? La phrase paraît-elle soudain plus étrange ?

- ▶ Les femmes ne devraient pas postuler à des postes de direction.
- ▶ Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois.
- ▶ Il faut éduquer les hommes à propos de leurs droits.
- ▶ Un homme serait trop émotif pour prendre de telles responsabilités.

Utiliser des expressions qui ne spécifient pas le genre, lorsque le contexte s'y prête

Cela peut passer par les stratégies suivantes :

- Employer des formulations englobantes ou des noms collectifs

En fonction du contexte, il peut s'avérer pertinent d'utiliser une terminologie englobante (qui ne marque pas l'appartenance à un genre), qui désigne le collectif plutôt que les individus. Cela a l'avantage de la concision, mais l'inconvénient de diluer la responsabilité, ce qui dans certains contextes n'est pas souhaitable.

Plus inclusif	Moins inclusif
Le salariat, le personnel, les membres du personnel, les équipes, les partenaires, les effectifs, les talents	Les salariés, les employés, les agents, les collaborateurs
La direction, les cadres, les responsables, les gestionnaires, l'équipe de direction, l'équipe dirigeante	Les directeurs
Les délégations	Les délégués
La police, les forces de l'ordre	Les policiers
La population étudiante	Les étudiants
La Présidence	Le Président ou la Présidente
La clientèle	Les clients
Le corps enseignant	Les enseignants
Le personnel éducatif	Les éducateurs

- **Employer des mots épicènes**

Les mots épicènes sont des mots qui ne sont pas marqués du point de vue du genre grammatical et qui peuvent être employés au masculin et au féminin sans variation de forme. Il peut s'agir de noms, d'adjectifs ou de pronoms.

Utiliser un pluriel épicène peut améliorer la lisibilité d'un texte et éviter la répétition des articles.

- **Choix d'un nom épicène**

Tous les noms en -iste : les activistes / les artistes / les féministes / les spécialistes / les juristes / les analystes / les archivistes

Tous les noms en -aire : les prestataires (au lieu de fournisseurs) / les gestionnaires / les secrétaires / les partenaires / les maires / les titulaires / les propriétaires / les locataires / les actuels / les auxiliaires / les stagiaires / les parlementaires (au lieu de députés)

Les noms au pluriel :

- ▶ Les bénévoles
- ▶ Les athlètes
- ▶ Les diplomates
- ▶ Les malades
- ▶ Les élèves
- ▶ Les membres :
 - les membres de l'équipe dirigeante PLUTÔT QUE les directeurs
 - les membres du personnel PLUTÔT QUE les agents
- ▶ Les cadres
- ▶ Les ministres
- ▶ Les scientifiques (au lieu de « chercheurs »)

Certains mots n'ayant qu'un seul genre grammatical mais pouvant faire référence aussi bien à un homme qu'à une femme :

- ▶ Une célébrité
- ▶ Un individu
- ▶ Une personne (les personnes sinistrées, les personnes en situation de handicap)
- ▶ Un personnage
- ▶ Un être humain
- ▶ Un membre
- ▶ Une victime
- ▶ Une sommité mondiale
- ▶ Une personnalité
- ▶ Un prix Nobel

– **Choix d'un adjectif neutre**

Plus inclusif	Moins inclusif
La candidate ou le candidat apte	La candidate ou le candidat qualifié
Responsables	Chargés de
Spécialiste	Expert
Titulaire	Porteuse ou porteur
Habile	Adroit ou adroite

– **Choix d'un pronom neutre**

Plus inclusif	Moins inclusif
Quiconque	Celui ou celle
Chaque jeune	Tout jeune
Personne à l'Assemblée ne s'est abstenu	Aucun député de l'Assemblée ne s'est abstenu
Plusieurs/quelques	Certains ou certaines



Astuce : il est préférable d'utiliser les pronoms relatifs comme *qui*, *à qui*, *de qui* à la place des pronoms tels que *lesquels*, *auxquels*, etc.

Les partenaires **avec qui** nous avons travaillé ont apprécié cette collaboration.

- **Employer l'infinitif**

Reformuler en employant l'infinitif permet un langage plus inclusif.

Plus inclusif	Moins inclusif
Nous devons faire preuve de prudence	Nous devons être prudents
Qui peut postuler ?	Qui peut être candidat ?
Les responsables assument plusieurs tâches : <ul style="list-style-type: none"> ▶ le suivi ▶ la rédaction 	Les responsables assument plusieurs tâches : <ul style="list-style-type: none"> ▶ ils font le suivi ▶ ils rédigent

- **Employer la voix active**

Dans la mesure du possible, il est conseillé d'avoir recours à la voix active pour éviter un langage genré, la voix passive impliquant l'usage d'articles et de participes propres à la forme masculine et à la forme féminine.

Attention toutefois au changement de sens ou d'intention. En effet, en français, il existe des motifs stratégiques à l'utilisation du passif (qui subit l'action) plutôt que la voix active.

Plus inclusif	Moins inclusif
Nous vous prions de	Vous êtes priés de
La DRH a convoqué les membres du personnel	Les membres du personnel ont été convoqués

- **Employer des formes impersonnelles**

Cette stratégie identifie généralement moins clairement les personnes pour lesquelles elle crée des droits ou des obligations et ne convient donc pas à un texte législatif.

Plus inclusif	Moins inclusif
Tout changement doit être signalé	Il incombe à l'employé de signaler tout changement

- **Employer la nominalisation**

Plus inclusif	Moins inclusif
C'est la raison de leur présence	C'est la raison pour laquelle ils sont là
Il faut rendre hommage aux victimes	Il faut rendre hommage à ceux qui ont perdu la vie
Leur participation n'est pas souhaitée	La direction ne souhaite pas qu'ils participent

- **Employer la formule « personnes » + adjectif ou qualificatif**

Plus inclusif	Moins inclusif
Les personnes sinistrées	Les sinistrés
Les personnes sourdes	Les sourds
Les personnes en parcours de soin	Les patients
Les personnes en situation de handicap	Les handicapés

Contexte et modes de mise en application

Tous les textes et supports en fonction du contexte (voir point suivant).

Les études, guides de bonne pratique, brochures.

Les discours.

■ Utiliser des expressions qui rendent le genre visible, lorsque le contexte s’y prête

Cette stratégie découle directement de l’Instruction n° 33 et de la Recommandation du Comité des Ministres sur la lutte et la prévention du sexisme (2019).

Cela peut passer par les stratégies suivantes :

- **Utiliser la double désignation au féminin et au masculin (doublet)**

Pour désigner un groupe comprenant des femmes et des hommes, il est préférable d’employer un doublet, c’est-à-dire une expression composée de la forme masculine et la forme féminine d’un même mot. Cette formulation est particulièrement pertinente dans un contexte de ressources humaines.

- ▶ Il est demandé aux candidates et candidats au concours de consulter la direction des ressources humaines.
- ▶ Les candidates et les candidats à la présidence pourront se présenter jusqu’au 1^{er} juin.
- ▶ Les agentes et les agents ont droit à un congé parental. Celles et ceux qui souhaitent travailler à temps partiel pourront le faire.
- ▶ Les techniciens et les techniciennes devront se présenter à la réception.
- ▶ Celles et ceux qui souhaitent travailler à temps partiel pourront le faire.
- ▶ L’expert ou l’experte est dans l’obligation de fournir une facture.

Il peut aussi être pertinent, dans certains contextes, d’utiliser l’expression « femmes et hommes » ou « filles et garçons », ou de spécifier le genre de la catégorie des personnes concernées, soit pour des raisons de compréhension, soit quand l’affirmation va à l’encontre de stéréotypes. Cela peut être le cas si l’on souhaite évoquer un sujet qui concerne particulièrement les femmes (ou les hommes), par exemple : « Les femmes journalistes sont particulièrement confrontées aux discours de haine ». Parfois, la volonté est de mettre l’accent sur le fait que ce qui est dit concerne à la fois les femmes et les hommes : « La surpopulation carcérale a des impacts sur les personnes détenues, les femmes comme les hommes » ; « les agents, hommes et femmes, ont droit à un congé spécial de proche aidant ».

Respecter l’ordre alphabétique

Respecter l’ordre alphabétique permet une distribution plus égalitaire.

- ▶ Le citoyen et la citoyenne
- ▶ Les citoyennes et les citoyens
- ▶ Celles et ceux
- ▶ Tous et toutes

Recourir davantage à l'accord de proximité

Nous vous suggérons de mobiliser toutes les ressources dont le français dispose déjà, sans vous affranchir des règles de syntaxe ou de grammaire.

La règle de grammaire française selon laquelle « le masculin l'emporte sur le féminin dans les accords de genre » souffre de nombreuses exceptions, y compris dans des textes institutionnels, où l'accord de proximité est utilisé pour que le français sonne mieux à l'oreille.

Nous vous proposons de recourir à l'accord de proximité, lorsque cela est possible, comme dans les exemples suivants :

- ▶ Les adjectifs épithètes et les pronoms
 - Chers et chères amies
 - Les heureuses et les heureux élus
 - Toutes celles et ceux qui
 - Le ou la Secrétaire Générale
- ▶ Les adjectifs attributs
 - Les femmes et les hommes sont égaux en droits
 - Les hommes et les femmes sont égales en droits

Placer le féminin en premier (dans les cas de participes passés)

Lorsqu'il n'est pas possible de recourir à l'accord de proximité sans enfreindre expressément la grammaire française, notamment pour l'accord des participes passés, il est recommandé de placer le sujet féminin en premier.

- **Elles** et ils sont partis

Remplacer « tous » en écriture inclusive

Il existe plusieurs solutions :

- ▶ Tous et toutes / toutes et tous
- ▶ Les formules épiciènes ou englobantes
 - Tout le monde
 - L'ensemble
 - Des
 - Vous

Contexte et modes de mise en application

Tous les textes et supports, en fonction du contexte, surtout ceux relatifs aux ressources humaines au sens large, y compris les textes concernant les expertes et les experts extérieurs.

Les études, guides de bonne pratique, brochures.

Les discours.

Dans les normes quand le contexte est pertinent, par exemple lorsqu'il s'agit de souligner un droit universel : « assurer l'accès de toutes et tous aux droits humains et aux services essentiels ».

- **Un outil typographique : le point médian à utiliser avec parcimonie**

Il est important de rappeler que le langage inclusif ne se réduit pas au point médian. En réalité, on peut adopter un langage parfaitement inclusif sans jamais recourir au point médian, notamment dans un texte narratif.

L'utilisation conjuguée des différentes stratégies proposées permet de promouvoir l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité. Cependant, si vous estimez que cela ne suffit pas, notamment par manque de place, il est possible de recourir au point médian. Nous préconisons alors de l'utiliser avec parcimonie, et toujours en conjonction avec les autres méthodes évoquées plus haut, notamment la juxtaposition des termes masculins et féminins.

Dans un souci de cohérence, il est déconseillé de recourir aux parenthèses, qui indiquent un propos secondaire ; aux tirets, qui font office de quasi-parenthèses ou servent à introduire des répliques de dialogues ; aux barres obliques, qui symbolisent des divisions ; et aux points, qui marquent normalement la fin d'une phrase. Seul le point médian sera utilisé, avec un seul point médian par terme lorsque les mots sont au pluriel.

Le point médian peut être utilisé lorsque les mots sont très proches au féminin et au masculin et ne nécessitent que l'ajout de lettres supplémentaires (en général un « e » ou une consonne redoublée et un « e ») pour passer de la forme masculine à la forme féminine.

Lorsque la différence entre la forme masculine et la forme féminine se fait par la substitution d'une syllabe à une autre, il est alors recommandé d'écrire les deux termes en toutes lettres, c'est-à-dire de recourir à des doublets pour désigner les femmes et les hommes.

Plus lisible	Moins lisible
Les procureur-es	Les procureur-e-s
Les directeurs et directrices	Les directeur-rices



Astuce : il est possible de créer un raccourci clavier pour intégrer facilement les points médians⁴.

Contextes et modes de mise en application

Les tableaux et formulaires où l'espace manque.

Pour les autres textes et supports de communication de l'Organisation, avec parcimonie et toujours en conjonction avec les autres méthodes proposées.

4. Voir : Actualité publiée le 08/03/2022 – Faites un pas, faites le point ! Portail (coe.int).

Annexe I – Féminisation des titres, fonctions, métiers et professions⁵

Il est demandé (comme c'était déjà le cas dans l'Instruction n° 33) de féminiser comme suit les titres usuels au Conseil de l'Europe :

administrateur	administratrice
agent	agente
ambassadeur	ambassadrice
assistant	assistante
auditeur	auditrice
auteur	autrice
avocat	avocate
chef adjoint	chefe adjointe
chef d'unité, de division/service	chefe d'unité, de division/service
chef de bureau (adjoint)	chefe de bureau (adjointe)
citoyen	citoyenne
conseiller	conseillère
consultant	consultante
coordinateur	coordinatrice
délégué	déléguée
député	députée
détenu	détenue
directeur	directrice
directeur général	directrice générale
électeur	électrice
expert	experte
greffier	greffière
huissier	huissière
lecteur	lectrice
médiateur	médiatrice
patient	patiente
président	présidente
procureur	procureure

5. Liste non exhaustive.

professeur
rapporteur
représentant permanent
secrétaire exécutif
secrétaire général
secrétaire général adjoint
technicien
traducteur
utilisateur
vice-président

professeure
rapporteuse
représentante permanente
secrétaire exécutive
secrétaire générale
secrétaire générale adjointe
technicienne
traductrice
utilisatrice
vice-présidente

Annexe 2 – Exemples de textes corrigés en utilisant un langage vecteur d’inclusivité

Exercice 1

Version originale	Version rédigée en langage inclusif
<p>Selon les experts, l'emploi précaire est sans doute le plus grand défi de l'homme à l'ère moderne. La région se remet encore des effets de la récente crise économique, mais les avantages n'ont pas été partagés équitablement entre ses citoyens et la situation menace leurs droits de l'homme, notamment l'accès de tous à la santé. De plus en plus de familles sont confrontées à la pauvreté et à l'insécurité, et ceux qui sont touchés se retrouvent parfois à la rue. Cette évolution fait des ravages sur les travailleurs de toutes les professions, des enseignants aux policiers et même les serveuses.</p>	<p>Selon les spécialistes, l'emploi précaire est sans doute le plus grand défi de l'humanité à l'ère moderne. La région se remet encore des effets de la récente crise économique, mais les avantages n'ont pas été partagés équitablement entre ses citoyens et citoyennes et la situation menace leurs droits humains, notamment l'accès universel (option 2: de toutes et tous) à la santé. De plus en plus de familles sont confrontées à la pauvreté et à l'insécurité et les personnes touchées se retrouvent parfois à la rue. Cette évolution fait des ravages dans toutes les professions, du corps enseignant à la police et même parmi le personnel de service.</p>
<p>Lucie Durand, expert auprès du comité a déclaré :</p> <p>« Les échecs du dernier gouvernement ont laissé de nombreuses familles en difficulté. Notre stratégie d'inclusion sociale incarne la détermination virile nécessaire pour surmonter le spectre de l'emploi précaire et donner à chacun une chance décente dans la vie. Les hommes politiques doivent prendre leurs responsabilités. Vous êtes invités à faire passer ce message. »</p>	<p>Lucie Durand, experte auprès du comité a déclaré :</p> <p>« Les échecs du dernier gouvernement ont laissé de nombreuses familles en difficulté. Notre stratégie d'inclusion sociale incarne la ferme détermination nécessaire pour surmonter le spectre de l'emploi précaire et donner à chacun et chacune une chance décente dans la vie. Les responsables (option 2: les hommes et femmes) politiques doivent prendre leurs responsabilités. Je vous invite à faire passer ce message. »</p>

<p>Cette stratégie vise à faire en sorte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ que chaque salarié dispose d'un revenu et d'une protection sociale suffisants pour qu'il soit protégé de la pauvreté; ▶ que les chômeurs soient justement indemnisés et ceux qui n'y ont pas droit soient soutenus; ▶ qu'il existe des mesures adéquates pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes; ▶ que tout jeune ait accès à l'éducation. 	<p>Cette stratégie vise à faire en sorte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ que chaque personne salariée dispose d'un revenu et d'une protection sociale suffisants, pour se protéger de la pauvreté; ▶ que les personnes sans emploi soient justement indemnisées et ceux et celles qui n'ont pas droit aux indemnités soient soutenus; ▶ qu'il existe des mesures adéquates pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes; ▶ que chaque jeune ait accès à l'éducation.
---	---

Exercice 2

Version originale	Version rédigée en langage inclusif
<p>Le comité doit nommer son nouveau président chargé de fournir la vision stratégique qui permettra à notre organisation de progresser. Il devra participer activement à la définition des priorités de l'année à venir, en s'appuyant sur ses connaissances approfondies du secteur.</p>	<p>Le comité doit renouveler sa présidence, dont le rôle sera de fournir une vision stratégique pour faire progresser notre organisation. La nouvelle présidence participera activement à la définition des priorités de l'année à venir, en s'appuyant sur ses connaissances approfondies du secteur.</p>
<p>La diversité est une valeur centrale pour notre organisation. Les candidats répondant aux critères de sélection sont encouragés à postuler.</p>	<p>La diversité est une valeur centrale pour notre organisation. Toute personne répondant aux critères de sélection est encouragée à postuler.</p>
<p>Procédure de candidature</p>	<p>Procédure de candidature</p>
<p>Les candidats sont priés de soumettre leur candidature avant le lundi 12 décembre.</p>	<p>Les candidatures devront être déposées avant le lundi 12 décembre.</p>

Remarque : les différentes méthodes utilisées dans la révision de cet exemple en langage inclusif permettent à la fois de donner de la visibilité aux femmes et de promouvoir la diversité plus généralement.

Exemples adaptés d'après le [Guide de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(EIGE\) sur la communication sensible au genre](#) (en anglais uniquement).

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits humains du continent. Il comprend 46 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits humains, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE