

Charte de l'écriture officielle égalitaire et accessible de l'UBO



EDITO

Au cœur de la réalisation quotidienne de nos missions universitaires d'enseignement, de recherche et de gestion des services de formation, notre langage et notre communication reflètent les valeurs que nous représentons. À l'origine des avancées et de l'excellence scientifique, de la diffusion des savoirs et de l'apprentissage auprès des jeunes générations, la question de l'égalité dans nos manières de nous exprimer est centrale pour illustrer et respecter la diversité des genres qui compose notre communauté étudiante et professionnelle, tous statuts confondus. Actrice centrale de l'enseignement supérieur et de la recherche publics de Bretagne, l'Université de Bretagne Occidentale a souhaité s'engager à adopter une communication égalitaire, rejoignant ainsi les universités précurseuses sur ce sujet.

Une réflexion sur l'écriture sans stéréotypes de genre a été lancée en octobre 2024 lors de la *staff week* du groupe d'experts et d'expertes SEA-EU 4.1 de l'alliance européenne, dont l'UBO est membre. Dans ce cadre, une charte d'écriture commune a été réalisée entre les 9 universités partenaires. Pour approfondir, la journée du 8 mars 2025 a été consacrée à l'écriture égalitaire. Cet événement a permis de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à une culture de l'égalité, d'évoquer les points de cristallisation du débat autour du genre dans la langue française, et d'apprendre auprès de spécialistes de ces thématiques. L'égalité de genre ne peut être pensée sans inclure un questionnement autour de l'accessibilité, car elle doit bénéficier à toutes et tous. Dans notre environnement universitaire où la diversité des publics est une richesse, une communication accessible est un impératif éthique et stratégique. Elle participe à l'égalité des chances dans l'accès aux informations et améliore durablement l'expérience de notre communauté et de nos publics. Nous avons donc également inclus à notre démarche une équipe professionnelle de la méthode FALC (facile à lire et à comprendre) pour étoffer la réflexion partagée.

Fruit d'un travail collectif et voté à l'unanimité le 27 mai 2025, le Plan d'action Egalité de l'Université de Bretagne Occidentale s'est donné pour objectif de proposer une écriture égalitaire, accessible, sans stéréotypes de genre, commune à tous les personnels et services de l'UBO et validée par ses instances. L'ambition du plan est de parvenir à l'instauration d'une écriture officielle pour les services, les UFR, IUT, Écoles et unités de recherches. Pionnière dans cette approche, l'UBO a fait le choix ambitieux de se positionner sur une écriture égalitaire et accessible engageant l'ensemble de ses personnels à la respecter dans tous les documents et toutes les communications réalisés au nom de l'institution.

Pour parvenir à cette écriture officielle, sept référentes Egalité et VSS¹ se sont réunies de mars 2025 à juin 2026 sur le rythme d'une réunion d'une heure et trente minutes toutes les trois semaines pour rédiger cette charte de l'écriture égalitaire. Je tiens particulièrement à saluer leur engagement, leur motivation et leur ténacité à réaliser ce travail exigeant et de longue haleine. Je les remercie pour ces nombreux échanges et discussions ainsi que pour avoir su trouver cet équilibre délicat entre les valeurs et avancées qui nous tenaient à cœur, avec la prise en compte des résistances existantes et la nécessité d'embarquer l'ensemble de la communauté UBO.

Parce que la sémantique et le vocabulaire utilisés ont un sens puissant, incarnent des valeurs, et que la langue française offre de nombreuses possibilités pour exprimer l'égalité, je vous invite à découvrir et appliquer la charte de l'écriture officielle égalitaire et accessible de l'UBO.

Dorothée Guérin, Vice-Présidente Egalité Femmes-Hommes et
lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles

¹ Cécile Aubron (UFR Médecine), Séverine Julien (UMR AMURE), Laetitia Le Pottier (UMR LBAI), Muriel Taillens (UMR AMURE et IUT de Brest), Xuân Créach en sa qualité de directrice de la communication, Mélissa Grenier, étudiante élue à la CFVU et Justine Lennon, coordinatrice de la mission Egalité.

TABLE DES MATIÈRES

Les outils pour une écriture officielle égalitaire et accessible.....	6
Contexte.....	6
Approche historique de l'écriture égalitaire.....	6
Cadre légal de l'écriture égalitaire.....	7
Accessibilité.....	9
Champ d'application.....	10
Les outils d'écriture égalitaire officiels.....	11
1. Les noms de métiers, fonctions et titres.....	11
2. La double flexion.....	15
3. Les formes englobantes et termes épicènes.....	16
4. L'élimination des propos sexistes ou discriminants.....	18
Les outils d'écriture officielle accessible.....	20
Un pas pour la concrétisation de l'égalité dans et par la langue.....	21
Références et ressources.....	23

PRÉAMBULE

La présente charte a pour objet de définir des règles visant à garantir une écriture égalitaire, accessible et conforme au cadre réglementaire dans l'ensemble des documents produits et des communications réalisées par l'établissement.

Elle pose le contexte historique et le cadre légal de l'écriture égalitaire. Le champ d'application détermine les textes, correspondances et supports de communications concernés. Elle comporte enfin les outils sélectionnés pour l'écriture officielle égalitaire et accessible de l'UBO.

La charte a reçu un avis favorable du comité social d'administration consulté le 18 septembre 2026 et a été approuvée par le conseil d'administration le 24 septembre 2026. Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2027.

Les outils pour une écriture officielle égalitaire et accessible

Contexte

Des études scientifiques² ont démontré que lorsque le masculin par défaut est utilisé, les personnes destinataires sous-estiment la représentation féminine. À l'inverse, lorsque l'écriture est égalitaire, leur estimation est plus en phase avec la représentation effective. Notre cerveau n'interprète pas le masculin comme neutre. L'objectif d'une écriture égalitaire est par conséquent de rendre visibles les femmes notamment grâce à l'utilisation des formes féminines des noms de métiers, la double-flexion ou les termes épïcènes.

L'écriture égalitaire permet de remettre au centre du débat l'édification d'une société plus juste et plus égalitaire entre le féminin et le masculin.

Approche historique de l'écriture égalitaire

Toute langue vivante est évolutive et cette évolution dépend notamment d'une volonté politique. Se réapproprier les formes féminines de la langue, pour permettre une communication égalitaire, est alors une affaire de société.

Plusieurs périodes de masculinisation de la langue française se sont produites depuis le XIII^e siècle reflétant ainsi la place qui était réservée aux

² Zufferey, S., Gabriel, U., & Gygax, P. (2026). Grammatical gender versus natural gender. In N. O. Schiller, T. Kupisch, N. O. Schiller, & T. Kupisch (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender and Classifiers*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/9780191957215.003.0003>; Vincent, C. B., Van Hoof, S., Gygax, P. M., Gabriel, U., & Decock, S. (2026). Comprehensibility and appreciation of two gender-neutral neopronouns in French: Iel and al. *Discourse Processes*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/0163853X.2026.2715358>; Spinelli E., Chevrot J-P., Varnet L., (2023), *Neutral is not fair enough: testing the efficiency of different language gender-fair strategies*, *Frontiers in Psychology*, V. également, Gabriel, U, Gygax, P, Zufferey, S. (2026) Et si on arrêta de penser au masculin, comment voir le monde sous un autre genre, Ed. Le Robert.

femmes : création des universités n'accueillant que des hommes leur réservant ainsi le droit d'obtenir un diplôme et donc d'accéder à certains métiers ; création de l'Académie française et les positions de ses membres sur la supposée supériorité du masculin ; instauration de l'école obligatoire pour tous les enfants où est enseignée la règle que le masculin l'emporte sur le féminin, etc. À l'inverse, certaines périodes de l'histoire marquent un recul de cette masculinisation comme lors de la Renaissance où les métiers et les fonctions occupés par des femmes étaient nommés au féminin.

Au XXe siècle, c'est notamment et de nouveau par l'accès de femmes à des fonctions électives ou à certains postes de la fonction publique qu'une certaine démasculinisation de la langue apparaît avec, en 1986, l'adoption d'une première circulaire sur la féminisation des noms de métiers.

Depuis ce mouvement, s'installe la volonté de renouer pleinement avec une écriture plus égalitaire mais d'importantes réticences demeurent.

Retrouver un langage égalitaire est un des moyens permettant de contribuer à l'égalité femme-homme. La langue française comporte déjà les outils nécessaires pour y parvenir. À chacun et chacune de les utiliser !

Cadre légal de l'écriture égalitaire

Cadre international : vers un langage non sexiste

À l'échelle européenne, plusieurs recommandations plaident en faveur de l'élimination du sexisme dans le langage :

- [Recommandation n°R\(90-4\)](#) du Comité des ministres du Conseil de l'Europe (1990) relatif à l'élimination du sexisme dans le langage : « le sexisme dont est empreint le langage en usage dans la plupart des États membres – qui fait prévaloir le masculin sur le féminin constitue une entrave au processus d'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes du fait qu'il occulte l'existence des femmes qui sont la moitié de l'humanité, et qu'il nie l'égalité de la femme et de l'homme ».
- [Recommandation CM/Rec\(2007\)17](#) du Conseil de l'Europe (2007) sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les

hommes qui appelle à « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. »

Cadre national : des évolutions, mais des contradictions

Depuis les années 1980, plusieurs circulaires encadrent l'utilisation des formes féminines des noms de métiers et fonctions dans les communications officielles de l'État :

- [Circulaires du 11 mars 1986](#), et du [6 mars 1998](#) des Premiers ministres relatives à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.
- [Circulaire n°10 de l'éducation nationale](#) du 9 mars 2000 relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.
- [Circulaire du 21 février 2012](#) du Premier ministre relative à la suppression des termes "mademoiselle", "nom de jeune fille", "nom patronymique", "nom d'épouse", "nom d'époux" des formulaires administratifs.
- [Circulaire du 21 novembre 2017](#) relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes énonce que les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne.

Malgré ces évolutions, certains textes sont ambigus, voire prohibitifs :

- La même [circulaire du 21 novembre 2017](#) dispose que le masculin est la forme neutre.
- [Circulaire du 5 mai 2021](#) du ministre de l'Education nationale relative aux règles de féminisation dans les actes administratifs proscrit le point médian (ex : né.e le) alors que les parenthèses sont légales (ex : né(e) le).

Accessibilité

Une communication accessible propose une information lisible et compréhensible par tous les publics, notamment les personnes en situation de handicap. En France, le cadre légal de l'accessibilité numérique repose principalement sur l'[article 47 de la loi du 11 février 2005](#) pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui impose aux services de communication publique en ligne d'être accessibles à tous et toutes.

Pour se conformer à la loi, les sites et applications mobiles doivent respecter le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA), qui définit les critères techniques de conformité. Ils ont également l'obligation de publier une déclaration d'accessibilité affichant leur taux de conformité, ainsi qu'un schéma pluriannuel de mise en accessibilité. Dans la lignée des ambitions portées par l'État, l'accessibilité de la communication universitaire constitue un impératif d'égalité et un devoir d'exemplarité. Pour une institution d'enseignement supérieur, l'intérêt de cette démarche repose sur trois piliers :

- Garantir la réussite et l'autonomie : personne ne doit être freiné dans son parcours académique ou ses démarches administratives par un langage trop complexe ou des supports inadaptés. L'accessibilité contribue à éviter l'exclusion et l'angoisse des étudiantes et étudiants et des personnels en situation de handicap.
- Renforcer le lien social et la confiance : une communication accessible assure que chaque membre de la communauté universitaire, sans exception, peut s'informer, participer aux décisions politiques de l'établissement et accéder aux aides disponibles.
- Inscrire l'université comme modèle de société : en adoptant des règles communes, l'université montre l'exemple. Elle transforme la communication en un pilier de la société inclusive, contribuant à lever les obstacles à l'égalité des chances.

En somme, rendre la communication accessible n'est pas seulement une obligation légale, c'est une condition essentielle pour bâtir une communauté universitaire unie, où le savoir et l'information sont réellement partagés par tous et toutes.

Champ d'application

La présente charte s'applique à l'ensemble des productions écrites de l'université, quels qu'en soient le support et la destination :

- documents de communication institutionnelle interne et externe (sites internet, supports visuels et de communication, publications institutionnelles, etc.) ;
- documents à portée réglementaire (statuts, règlements intérieurs, arrêtés, délibérations et avis, décisions, etc.) ;
- documents administratifs et de gestion (notes, rapports, formulaires, contrats et conventions, actes internes, etc.) ;
- documents relatifs aux ressources humaines (offres d'emploi, fiches de poste, appels à candidatures, etc.) ;
- courriers, courriels engageant ou représentant l'université (convocations, invitations, messages pédagogiques à l'ensemble d'une promotion par un ou une responsable de formation, etc.)
- ainsi que tout document ou support diffusé au nom de l'établissement.

La présente charte s'applique également à l'ensemble des discours institutionnels.

La charte s'applique à compter du 1er janvier 2027.

Les outils d'écriture égalitaire officiels

1. Les noms de métiers, fonctions et titres

Les formes féminines des noms de métiers permettent de désigner les femmes dans leur activité professionnelle, là où le masculin était historiquement la norme.

Exemples : « une autrice » au lieu d' « un auteur » ; « une cheffe » ou « une présidente » au lieu de « un chef » ou « un président ». Cela s'applique aussi bien aux métiers, aux fonctions et aux titres.

Concernant les fonctions et titres, la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française³ précise que « les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne ». S'agissant des actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française, intitulé « Femme, j'écris ton nom... »⁴.

Rendre visible et légitimer les fonctions et rôles des femmes dans l'espace professionnel et public à travers les formes féminines des noms de métiers et titres

L'utilisation des formes féminines des noms de métiers offre une visibilité essentielle aux fonctions occupées par des femmes. Elle favorise la reconnaissance et la visibilité des métiers ou fonctions exercés et accessibles aux femmes. Nommer les femmes dans l'espace public et

³ JORF n° 0272 du 22 novembre 2017,

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2017/11/21/PRMX1732742C/jo/texte>

⁴ « Femme, j'écris ton nom... : guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions »,

<https://www.vie-publique.fr/rapport/25339-guide-daide-la-feminisation-des-noms-de-metiers>

professionnel légitimise leur présence et participe à la reconnaissance de leur rôle dans la société.

Cette approche contribue également à l'égalité en reflétant le fait que les femmes exercent les mêmes activités professionnelles que les hommes. Elle participe à changer les représentations sociales et à déconstruire les stéréotypes de genre.

Enfin, l'utilisation des formes féminines des noms de métiers s'inscrit dans une cohérence linguistique. Le français dispose depuis toujours de formes féminines pour désigner les métiers et les fonctions : nous disons bien « actrice », « infirmière » ou « serveuse ». Il est tout aussi essentiel de dire ou d'écrire « directrice », « professeure », « doyenne » ou encore « maîtresse de conférences ».

En pratique

Féminin	Masculin
une actrice	un acteur
une adjointe administrative	un adjoint administratif
une agente	un agent
une apparitrice	un appariteur
une apprentie	un apprenti
une assistante	un assistant
une auditrice libre	un auditeur libre
une autrice	un auteur
une attachée temporaire d'enseignement et de recherche	un attaché temporaire d'enseignement et de recherche

une chargée de mission	un chargé de mission
une cheffe de service ou de département	un chef de service ou de département
une chercheuse / une chercheure	un chercheur
une conférencière	un conférencier
une consœur	un confrère
une contractuelle	un contractuel
une coordinatrice	un coordinateur
une délégataire	un délégataire
une directrice de thèse	un directeur de thèse
une docteure / doctoresse (en médecine)	un docteur
une doctorante	un doctorant
une doyenne	un doyen
une enseignante-chercheuse / une enseignante-chercheure	un enseignant-chercheur
une ingénieure	un ingénieur
une intervenante	un intervenant
une interlocutrice	un interlocuteur
une laborantine	un laborantin
une magistrate	un magistrat
une maîtresse de conférences / une maître de conférences	un maître de conférences

une médiatrice	un médiateur
une modératrice	un modérateur
une monitrice	un moniteur
une oratrice	un orateur
une ordonnatrice déléguée	un ordonnateur délégué
une praticienne	un praticien
une présidente	un président
une professeure / une professeuse	un professeur
une rapporteuse / une rapporteure	un rapporteur
une rectrice	un recteur
une référente	un référent
une représentante	un représentant
une technicienne	un technicien
une tutrice	un tuteur
une usagère	un usager

2. La double flexion

La double flexion, également appelée doublet, consiste à écrire les deux formes genrées d'un mot, masculin et féminin.

Exemples : les étudiantes et les étudiants, les chercheurs et les chercheuses ou bien les chercheuses et les chercheurs, les directeurs et les directrices, elle et il, celles et ceux, etc.

Représenter les femmes par la double flexion

La double flexion rend visibles les femmes et contribue ainsi à lutter contre leur effacement linguistique dans les discours. Elle promeut une représentation égalitaire entre les genres dans le langage et met en lumière les biais sexistes implicites présents dans la langue. Par ailleurs, cette forme d'écriture permet une lecture accessible pour un public en situation de handicap, ce qui favorise l'inclusivité du langage.

En pratique : dans quel ordre faire la double flexion ?

Plusieurs critères peuvent guider le choix de l'ordre dans lequel sont présentés le féminin et le masculin. Nous pouvons opter pour l'une ou l'autre forme selon la composition majoritaire du groupe concerné, afin de rendre davantage visible une population plutôt qu'une autre.

Il est également possible d'utiliser l'ordre alphabétique, qui est la recommandation courante et qui neutralise les préférences implicites.

Exemples : tous et toutes, les agentes et les agents, etc.

3. Les formes englobantes et termes épicènes

Les formes englobantes de langage et les termes épicènes sont des outils qui permettent de désigner un ensemble de personnes sans marqueur de genre.

Ils ont pour objectif de s'affranchir du genre défini comme le système de normes hiérarchisées et hiérarchisantes de féminité et de masculinité. Une forme grammaticale masculine renvoie automatiquement à une représentation masculine. Les termes épicènes sont également une alternative à la répétition du masculin et du féminin.

Afin d'éviter les termes marqués en genre, l'utilisation de noms, pronoms et adjectifs qui désignent et décrivent une population mixte est à privilégier.

Cela peut être :

- des noms collectifs : la communauté étudiante, le public, le personnel, l'équipe, les membres, etc. ;
- des fonctions et termes génériques : le secrétariat, la direction, les candidatures, etc. ;
- des mots épicènes dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin : un ou une responsable, un ou une élève, etc. Le recours aux termes épicènes est un outil important de la communication institutionnelle sans stéréotypes de genre.

En pratique⁵

Préférer	Éviter
à la satisfaction générale	à la satisfaction de tous
bonjour tout le monde	bonjour à tous
chaque jeune	tout jeune
en emploi	actif

⁵ Il appartient à chacun et chacune de veiller à préserver la précision et le sens exact des formes englobantes et termes épicènes employés.

les directions	les directeurs
la communauté étudiante	les étudiants
le corps enseignant / le personnel enseignant	les enseignants
le lectorat	les lecteurs
le personnel	les agents
les scientifiques	les chercheurs
le public	les usagers du service public
les candidatures	les candidats
les membres du conseil	les conseillers, les élus
les personnes invitées à intervenir	les intervenants
les responsables	les chefs
les spécialistes, les personnes expertes	les experts
novice	débutant

4. L'élimination des propos sexistes ou discriminants

Qu'est-ce qu'un propos sexiste ?

Les propos sexistes sont des paroles, des écrits ou des expressions qui véhiculent des stéréotypes, des préjugés ou une discrimination basée sur le sexe ou le genre. Ils dévalorisent, excluent ou perpétuent des inégalités entre les genres. Il est important de souligner que ces propos peuvent être conscients ou inconscients et qu'ils contribuent à renforcer des normes sociales inégalitaires.

Une communication égalitaire vise à éviter de tels propos en utilisant un langage qui respecte et inclut toutes les personnes, indépendamment de leur genre. Ainsi, l'utilisation de « mademoiselle » n'est plus légalement autorisée car elle renvoie à la situation matrimoniale des femmes.

Les expressions sexistes : en prendre conscience et les éliminer.

Nos habitudes linguistiques sont profondément ancrées car héritées de notre passé, de notre éducation, de notre culture ou de notre entourage. Ces habitudes influencent parfois notre façon de penser et d'interagir avec les autres sans que nous en ayons conscience.

Les modifier est donc un processus qui demande du temps et de l'implication. En prendre conscience est un premier pas vers le changement des pratiques. La communication égalitaire nous permet, à travers la façon dont nous nous exprimons, d'élargir notre manière de représenter le monde et de le nommer.

En pratique

Autorisé	À supprimer⁶
madame	mademoiselle
nom de famille ou nom de naissance	nom de jeune fille ou nom patronymique
nom d'usage	nom d'épouse ou d'époux
de manière raisonnable	en bon père de famille

Préférer	Éviter
en parent	en chef de famille
l'entrepreneuriat des femmes	l'entrepreneuriat "au féminin"
les droits humains	les droits de l'homme
la recherche sur l'humain	la recherche sur l'homme
la journée de lutte pour les droits des femmes	la journée de la femme

⁶ Conformément à la [Circulaire n°5575/SG du 21 février 2012](#) relative à la suppression des termes "Mademoiselle", "nom de jeune fille", "nom patronymique", "nom d'épouse" et "nom d'époux" des formulaires et correspondances des administrations, à la loi n° 70-459 du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale et à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les outils d'écriture officielle accessible⁷

En pratique

Principes graphiques :

- Privilégier une police sans empattements comme Arial, Verdana, Helvetica, Tahoma au lieu de Times New Roman.
- Limiter l'usage de l'italique et de la ponctuation.

Principes d'écriture :

- Utiliser les majuscules que lorsque c'est justifié ou indiqué (début de phrase, nom propre...)⁸

Principes structurels :

- Attacher un soin particulier à la clarté des supports et notamment à la hiérarchie des textes (titres, sous-titres, paragraphes).

Focus sur l'accessibilité numérique

- Ne pas justifier les textes et aligner à gauche.
- Utiliser les listes à puces ou à numéros plutôt que de longues phrases avec des virgules, quand cela est adapté et possible.
- Rédiger des intitulés de liens explicites. Par exemple, préférer « Téléchargez l'organigramme du service » à « Cliquez pour en savoir plus ».
- Privilégier une hiérarchie des niveaux des titres : ils ont des fonctionnalités de repère et de navigation dans le contenu pour les personnes qui naviguent à l'aide d'une technologie d'assistance.

⁷ Inspirés de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et de la méthode FALC (facile à lire et à comprendre).

⁸ V. la charte orthotypographique du Journal officiel :

<https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/charte-orthotypographique-du-journal-officiel>

Un pas pour la concrétisation de l'égalité dans et par la langue

La Charte de l'écriture égalitaire et accessible de l'Université de Bretagne Occidentale figure un premier pas important, et nécessaire, pour la concrétisation de l'égalité femmes-hommes, dans et par la langue, au sein de notre université. Les liens entre langue et égalité sont désormais largement documentés, par de nombreux travaux de recherche et dans des champs variés (notamment en histoire, philosophie, psychologie, sciences de l'éducation, sciences du langage, sociologie). Cette charte présente bien sûr des limites, elle ne prétend pas à l'exhaustivité des formes langagières égalitaires et pourrait évoluer, par exemple pour mieux prendre en compte les collectifs minorisés. Néanmoins ce document constitue un outil pour concrétiser l'égalité dans et par la langue. L'égalité est un principe démocratique. L'égalité est un droit. Cependant le droit, s'il est nécessaire à l'égalité, ne produit pas mécaniquement sa mise en œuvre. En particulier pour la chercheuse Geneviève Fraisse (2010), des croyances peuvent faire obstacle à la pensée de l'égalité, et parmi elles : « la croyance en un mouvement naturel et inéluctable de l'égalité ». Or des travaux de recherche attestent que ces évolutions ne relèvent pas d'un progrès spontané et continu. En effet, l'étude des faits historiques montre que ces avancées ne sont pas advenues d'elles-mêmes, mais résultent d'un surcroît d'action pour l'égalité. L'égalité advient à la condition d'une action pour la concrétiser. L'exemple du suffrage universel est relativement parlant. Adopté en 1848, le suffrage universel a, dans la réalité, longtemps figuré un suffrage masculin. La concrétisation de son caractère universel apparaît seulement un siècle plus tard lorsque, à la suite de combats pour le droit de vote des femmes, ce droit leur est accordé. Ainsi, qualifier une chose d'universelle ne suffit pas à ce que, en réalité, elle le soit : il y a parfois un écart entre le dire et le faire. Les langues évoluent, se transforment. A cet égard, l'écriture égalitaire est une écriture vivante, créative, émancipatrice, ambitieuse, en prise avec son temps. Et si cette

écriture se cherche encore en partie, cette charte en propose des formes concrètes, pour s’y essayer.

Murielle Gerin, Maîtresse de conférences en sciences de l’éducation, Université de Bretagne Occidentale, INSPE de Bretagne
CREAD

Références et ressources

Ouvrages

- Viennot, É. Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Éditions iXe.
<https://www.editions-ixe.fr/catalogue/non-le-masculin-ne-l'emporte-pas-sur-le-feminin-ned/>
- Viennot, É. Le langage inclusif, pourquoi, comment. Éditions iXe.
<https://www.editions-ixe.fr/catalogue/le-langage-inclusif-pourquoi-comment/>
- Centre national de la recherche scientifique – Institut national de la langue française. (1999). Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions.
<https://www.vie-publique.fr/rapport/25339-guide-daide-la-feminisation-des-noms-de-metiers>
- Berlion, D. (2021). Bled Tout-en-un.
<https://www.enseignants.hachette-education.com/livre/bled-tout-en-un-9782017151043/>
- Gabriel, U, Gygax, P, Zufferey, S. (2026) Et si on arrêta de penser au masculin, comment voir le monde sous un autre genre, Ed. Le Robert.

Articles académiques

- Zufferey, S., Gabriel, U., & Gygax, P. (2026). Grammatical gender versus natural gender. In N. O. Schiller, T. Kupisch, N. O. Schiller, & T. Kupisch (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender and Classifiers*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/9780191957215.003.0003>;
- Vincent, C. B., Van Hoof, S., Gygax, P. M., Gabriel, U., & Decock, S. (2026). Comprehensibility and appreciation of two gender-neutral neopronouns in French: *lel* and *al*. *Discourse Processes*, 0(0), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/0163853X.2026.2715358>;
- Spinelli E., Chevrot J-P., Varnet L., (2023), *Neutral is not fair enough: testing the efficiency of different language gender-fair strategies*, *Frontiers in Psychology*, Pour une lecture plus accessible,

- Le Tallec-Lloret, G., & Crouzet-Daurat, P. (2017). Chef, cheffe, cheffesse : norme, usage et nouveaux outils pour la féminisation des noms de métiers. <https://hal.science/hal-01846343/document>
- Boivin, M. (2020, juillet). L'accord de proximité de l'adjectif qualificatif : des anciennes grammaires (XVIe-XVIIe siècles) à son usage contemporain, p. 192.
- « Freins à l'implémentation d'une communication inclusive ». La Nouvelle Revue Éducation et Société Inclusives, 2022/1, p. 245. <https://shs.cairn.info/revue-la-nouvelle-revue-education-et-societe-inclusives-2022-1-page-245#s2n5>
- « Absence d'études sur la communication inclusive ». Travail, genre et sociétés, 2022/1, p. 165. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2022-1-page-165>

Documents et guides institutionnels

- Haut Conseil à l'Égalité. Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/guide-pour-une-communication-sans-stereotypes-de-sexe>
- Aide pratique pour une communication égalitaire - Guide de l'université de Lille https://droit.univ-lille.fr/filedroit/user_upload/LivretCommunicationEgalitaire.pdf
- Université Gustave Eiffel. (2021). Guide du langage égalitaire. https://www.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_Universite/COM/Guide_langage_egalitaire_07_10_2021.pdf
- Agence Nationale de la Recherche (ANR). (2022). Principes de communication inclusive. https://anr.fr/fileadmin/documents/2022/ANR_Principes_com_inclusive_2022.pdf

- BOSA Belgique. Écriture inclusive – Guide pratique.
https://bosa.belgium.be/sites/default/files/publications/documents/folder%20inclusive%20writing%20FR%20final%20v5_0.pdf
- Guide de communication inclusive de l'Université du Québec
<https://reseau.uquebec.ca/system/files/documents/guide-communication-inclusive-universite-du-quebec-2023.pdf>

Méthode FALC (Facile à lire et à comprendre)

- Ministère de la Culture. Facile à lire et à comprendre (FALC) : une méthode utile.
<https://www.info.gouv.fr/accessibilite/outils-de-creation-pour-rendre-e-linformation-et-la-communication-accessibles>
- Cap'FALC / Unapei. Créer des documents FALC facilement.
<https://falc.unapei.org>
- L'accessibilité : un enjeu universel. [Info.gouv.fr](https://www.info.gouv.fr)
- Inclusion Europe. (2017). Information pour tous
https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2017/06/FR_information_for_all.pdf