



MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL  
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID  
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES  
COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 48 du 18 novembre 1988 de la  
Commission du Travail des Femmes rela-  
tif au genre des dénominations des pro-  
fessions et fonctions.

ADVIES NR. 48 van 18 november 1988 van  
de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende  
het geslacht van beroepen- en functie-  
namen.

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL  
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES  
SECRETARIAT

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID  
COMMISSIE VROUWENARBEID  
SECRETARIAAT

AVIS N° 48 DU 18 NOVEMBRE 1988 DE LA  
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES, RELATIF  
AU GENRE DES DENOMINATIONS DES PRO-  
FESSIONS ET FONCTIONS.

ADVIES NR. 48 VAN 18 NOVEMBER 1988 VAN  
DE COMMISSIE VROUWENARBEID, BETREFFENDE  
HET GESLACHT VAN BEROEPEN- EN FUNCTIE-  
NAMEN.

I. JUSTIFICATION.

1. L'art. 121 de la loi du 4.8.1978 de réorientation économique garantit l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les dispositions et pratiques relatives aux conditions d'accès aux emplois. Cette disposition interdit notamment de faire référence au sexe du travailleur dans les offres et annonces d'emploi, dans les conditions d'accès et les critères de sélection aux postes de travail et dans l'accès à la promotion professionnelle.
2. L'application de ces règles se heurte à de nombreuses difficultés.
- 2.1. Le présent avis ne concerne pas les multiples cas d'offres d'emploi directement discriminatoires et comme telles contraires aux dispositions de la loi du 4.8.1978, qui continuent à être diffusées non seulement par les media mais par des organismes publics, et qui suscitent de fréquentes interventions de la Commission du Travail des Femmes auprès des autorités compétentes.

I. VERANTWOORDING.

1. Art. 121 van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering waarborgt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden voor de betrekkingen. Deze bepaling verbiedt meer bepaald te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties, in de toegangsvoorwaarden en de selectiecriteria voor de functies en in de toegang tot de promotiekansen.
2. De toepassing van deze voorschriften stoot op talrijke moeilijkheden.
- 2.1. Dit advies handelt niet over de veelvuldige gevallen van direct discriminerende werkaanbiedingen die als dusdanig strijdig zijn met de bepalingen van de wet van 4.8.1978 en die verder verspreid blijven worden, niet enkel door de media maar ook door de openbare organismen en die aanleiding geven tot tussenkomsten van de Commissie Vrouwenarbeid bij de bevoegde autoriteiten.

./...



2.2. Plus fréquemment encore, des annonceurs satisfont aux obligations que leur impose l'art. 121 de la loi du 4.8.1978 en faisant suivre la dénomination de l'emploi offert ou ouvert aux candidatures, de la mention H/F ou d'une formule équivalente ("emploi accessible aux candidats masculins et féminins", par ex.).

Ici également, cette méthode peut dissimuler une intention de discrimination, le reste de l'annonce s'adressant explicitement aux personnes d'un seul sexe.

Mais même si l'annonceur se préoccupe sincèrement d'assurer l'égalité des postulants, il demeure absurde de lire des formules telles que "L'administration X engage un homme de métier (H/F)".

2.3. Ainsi que l'ont démontré des recherches scientifiques menées dans des domaines divers tels que l'anthropologie et la sociologie de la communication, il existe des rapports étroits entre le contenu et la forme des messages, entre la substance et le nom des choses ou des fonctions, entre le vocabulaire et l'organisation des sociétés humaines.

Ainsi, il y a de fortes raisons de craindre que l'usage persistant de dénominations sexuées dans les annonces d'emplois (voire dans les appels aux candidatures en vue d'une promotion au sein d'une entreprise ou d'un organisme public) entretienne les stéréotypes de répartition traditionnelle des rôles selon le sexe et entrave la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes devant le travail.

2.2. De adverteerders voldoen, meer frequenter nog, aan de verplichtingen welke hun opgelegd worden door art. 121 van de wet van 4.8.1978 door de benaming van de aangeboden of de voor de kandidaten openstaande betrekking te laten volgen door de vermelding M/V of een gelijkaardige formule ("betrekking toegankelijk voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten", bvb.).

Deze methode kan ook hier een discriminerende bedoeling verbergen wanneer de advertentie zich voor het overige uitsluitend richt tot personen van één geslacht.

Maar zelfs indien de adverteerder zich oprecht bezighoudt met de gelijkheid van de sollicitanten blijft het absurd formules te lezen zoals "de administratie X wenst over te gaan tot de aanwerving van een vakman (M/V)".

2.3. Zoals wetenschappelijke onderzoeken welke in diverse domeinen als de antropologie en de communicatiesociologie werden gehouden, aantoonde bestaan er nauwe verbanden tussen de inhoud en de vorm van boodschappen, tussen de substantie en de naam van dingen of van functies, tussen de woordenschat en de organisatie van menselijke samenlevingen.

Zodoende bestaan er ernstige redenen om te vrezen dat het voortdurende gebruik van geslachtsgebonden benamingen in de werkaanbiedingen (zelfs in de oproepen van kandidaten voor een bevordering binnen een onderneming of binnen een openbare organisatie) de stereotiepe rolverdeling volgens het geslacht in stand houdt en de verwezenlijking van gelijke kansen van mannen en vrouwen ten aanzien van het beroep verhindert.



Diverses études psycho-sociologiques indiquent en effet que la lecture d'offres d'emploi ou d'annonces de promotions rédigées au masculin suscite chez la plupart des femmes la mise en place de barrières inconscientes qui les empêchent de se porter candidates; la réciproque est vraie pour les hommes. Par exemple : "nous engageons un manager (H/F)", "on demande une secrétaire (H/F)".

L'artifice des masculins prétendus épiciques n'apporte aucune solution au problème et mène au contraire à des formulations ridicules : "Le directeur général est en congé de maternité".

Enfin, on remarque aussi que lorsque des hommes se tournent vers certaines professions traditionnellement féminines, ils réclament souvent que ce métier soit désigné par un terme plus valorisant. Par exemple : en France, "sage-femme" est devenu "maïeuticien".

3. Un tel effet négatif va directement à l'encontre des efforts qui sont actuellement accomplis en Belgique pour encourager les jeunes filles à s'engager dans des orientations scolaires et professionnelles qui, jusqu'à présent, n'étaient choisies que par des garçons. Ces efforts s'inscrivent par ailleurs dans le cadre de plans d'action communautaires, telle "l'action positive européenne B" qui répond à la deuxième Résolution du Conseil des C.E., du 24.7.1986, concernant la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et à la Recommandation du 24.11.1987 de la Commission des C.E. concernant la formation professionnelle des femmes.

Verscheidene psycho-sociologische studies hebben inderdaad aangetoond dat het lezen van werkaanbiedingen of aankondigingen voor bevordering die in het mannelijk gesteld zijn bij het merendeel van de vrouwen aanleiding geven tot het onbewust opzetten van hinderpalen die hen beletten zich kandidaat te stellen, het omgekeerde is waar voor mannen. Bij voorbeeld : "wij werven een manager (M/V) aan", "men vraagt een secretaresse (M/V)".

Het kunstmatig gebruiken van mannelijke benamingen die geacht worden gemeenschachtig te zijn brengt geen enkele oplossing voor het probleem, en leidt integendeel tot lachwekkende formuleringen : "De directeur-generaal is met bevallingsverlof".

Tot slot stellen wij vast dat indien mannen zich richten tot een traditioneel vrouwelijk beroep, zij dikwijls vragen dat dit beroep met een meer valoriserende term zou worden aangeduid. Bij voorbeeld "toiletjuffrouw" zou "hygiënebediende" worden.

3. Een dergelijk negatief effect gaat rechtstreeks in tegen de inspanningen die momenteel in België geleverd worden om jonge meisjes er toe aan te zetten studie- en beroepsrichtingen te kiezen die tot nu toe enkel door jongens werden gekozen. Deze inspanningen kunnen gezien worden in het kader van de actieplannen van de Gemeenschap zoals de "Europese positieve actie B" die beantwoordt aan de Resolutie van de Raad van de E.G. van 24.7.1986, betreffende de bevordering van de gelijke kansen voor vrouwen en aan de Aanbeveling van de Commissie van de E.G. van 24.11.1987 betreffende de beroepsopleiding voor vrouwen.



4. On peut encore signaler :

- que le B.I.T., occupé à la révision de la Classification internationale type des professions, se préoccupe de l'élimination des connotations de sexe dans les dénominations de ces professions;
- qu'en France, le Premier Ministre avait diffusé le 11.3.1986 une circulaire "relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre", accompagnée de règles de féminisation, qui se fondaient sur la considération suivante : "L'accession 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";
- qu'aux Pays-Bas, dans son avis du 1.10.1985 relatif à un projet de révision de la législation en matière d'égalité de traitement, l'Emancipatieraad a estimé (p. 10 et 24) que la formule M/F ne suffit pas pour stimuler une femme à répondre à une offre d'emploi et qu'autant que possible, l'emploi doit être désigné sous les formes masculine et féminine.

5. Enfin, il faut constater que si la dénomination de certains métiers ne connaît encore qu'une seule forme, masculine ou féminine, tel n'est pas le cas pour la plupart des fonctions publiques. Alors que pour des raisons constitutionnelles l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes agents de l'Etat a été très largement réalisée avant l'adoption de la loi du 4.8.1978, la terminologie relative à ces fonctions reste presque exclusivement masculine, pour des raisons qui semblent ne tenir qu'à la tradition.

4. Verder vermelden wij :

- dat het I.A.B. in het kader van de herziening van de Internationale Standaardclassificatie der Beroepen, zich bezighoudt met het verwijderen van de connotaties in verband met het geslacht in deze beroepsbenamingen;
- dat in Frankrijk de Eerste Minister op 11.3.1986 een rondschriften verspreidde "betreffende de feminisering van de vak- en de functiebenamingen, de graden en de titels", vergezeld van richtlijnen voor feminisering welke gebaseerd waren op volgende beschouwing : "Het meer en meer toetreden van vrouwen tot meer en meer verschillende functies is een realiteit die haar vertaling dient te vinden in de woordenschat";
- dat in Nederland de Emancipatieraad in zijn advies van 1.10.1985 betreffende een ontwerp van herziening van de wetgeving gelijke behandeling van meningen is (blz. 10 en 24) dat de toevoeging M/V onvoldoende is om een vrouw er toe aan te zetten te antwoorden op een werkaanbieding en dat in de mate van het mogelijke een betrekking dient te worden aangeduid met haar mannelijke en haar vrouwelijke vorm.

5. Tenslotte stellen wij ook vast dat waar er voor sommige beroepen slechts één vorm gekend is, de vrouwelijke of de mannelijke, dit niet het geval is voor het merendeel van de openbare ambten. Terwijl omwille van grondwettelijke redenen de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke Staatsambtenaren reeds vóór de aanneming van de wet van 4.8.1978 in zeer ruime mate gerealiseerd werd blijft de terminologie van deze functies bijna uitsluitend mannelijk om redenen die slechts op traditie steunen.



Cette tradition dicte l'utilisation de la seule forme masculine de termes qui ont un féminin couramment usité, parfois même dans d'autres services de l'Etat; ex. : Mme A, directrice d'école/Mme B, directeur d'administration; Mme C, conseillère au centre P.M.S./Mme D, conseiller au Ministère de ...

Compte tenu de ces constatations, la Commission du Travail des Femmes a rendu l'avis suivant, en utilisant la compétence d'initiative que lui confère l'art. 2 de son arrêté royal de création, du 2.12.1974.

## AVIS

1. En ce qui concerne les dénominations de professions et fonctions qui ont déjà une forme masculine et une forme féminine usitées ou qui sont épithètes, la Commission recommande que toutes les autorités compétentes prennent immédiatement les mesures nécessaires pour que ces formes soient utilisées désormais dans le langage administratif des services publics, de manière qu'il apparaisse clairement qu'un emploi ouvert au recrutement peut être occupé aussi bien par un homme ou par une femme, ou que la personne titulaire d'une fonction est un homme ou une femme.

2. En ce qui concerne les dénominations de professions et fonctions qui jusqu'à présent n'ont qu'une forme explicitement masculine ou féminine, la Commission recommande que le gouvernement, avec la collaboration des trois exécutifs communautaires (1),

(1) La défense et l'illustration de la langue relèvent de la compétence des Communautés (art. 59bis, § 2, 1° de la Constitution et art. 4, 1° de la loi spéciale du 8.8.1980; art. 59ter, § 2, 1° de la Constitution et art. 4, § 1er de la loi du 31.12.1983).

Deze traditie schrijft het gebruik van de mannelijke vorm voor ook voor termen die een gebruikelijke vrouwelijke vorm hebben, soms zelfs in andere openbare diensten; bvb. : Mevrouw A., schooldirectrice / Mevr. B., bestuursdirecteur; Mevr. C., Raadgeefster bij een P.M.S.-centrum / Mevr. D. adviseur bij het Ministerie van ...

Rekening houdend met deze vaststellingen heeft de Commissie Vrouwenarbeid, gebruik makend van de bevoegdheid die haar bij art. 2 van haar oprichtingsbesluit van 2.12.1974 werd toegekend, op eigen initiatief het volgende advies uitgebracht.

## II. ADVIEZ

1. In verband met de beroeps- en functiebenamingen die reeds een mannelijke en een gangbare vrouwelijke vorm hebben of die gemeenslachtig zijn adviseert de Commissie dat de bevoegde autoriteiten onmiddellijk de nodige maatregelen treffen opdat deze vormen desondanks opgenomen zouden worden in het administratieve taalgebruik van de openbare diensten zodoende dat het duidelijk blijkt dat een vakante betrekking zowel door een man als door een vrouw kan worden bezet, of dat de titularis van een functie een man of vrouw is.

2. Inzake de beroeps- en functiebenamingen die tot op heden slechts onder een expliciet mannelijke of expliciet vrouwelijke vorm voorkwamen, adviseert de Commissie dat de regering, in samenwerking met de drie gemeenschapsexecutieven (1), een terminologie-commissie ./...

(1) De verdediging en de luister van de taal vallen onder de bevoegdheid van de gemeenschappen (art. 59bis, § 2, 1° van de Grondwet en art. 4, 1° van de bijzondere wet van 8.8.1980; art. 59ter, § 2, 1° van de Grondwet en art. 4, § 1 van de wet van 31.12.1983).



constitue une commission de terminologie chargée de proposer des solutions pour ces cas particuliers. Cette commission comprendrait une section néerlandaise, une section française et une section allemande. Elle se composerait de spécialistes de la linguistique et du vocabulaire professionnel. Elle veillerait à s'inspirer des travaux déjà menés à l'étranger et en particulier dans le cadre d'organismes internationaux de promotion des langues auxquels la Belgique ou les communautés sont associées. Elle respecterait bien entendu en ce domaine les procédures en vigueur dans chaque communauté.

La Commission devrait être instituée très rapidement et se voir assigner un bref délai pour soumettre ses premières propositions conjointement aux Ministres de la Fonction publique et de l'Emploi et du Travail, qui les transmettraient au gouvernement et aux exécutifs. Elle pourrait revêtir un caractère permanent afin de traiter au besoin les problèmes futurs que poserait l'apparition de nouvelles professions et fonctions.

3. Afin de donner une impulsion à ce travail, la Commission du Travail des Femmes recommande que sans attendre, le Premier Ministre adresse à tous les départements ministériels et aux organismes publics qui en relèvent une circulaire les invitant aux modifications de terminologie évoquées ci-dessus, 1. et publiant en annexe une première liste de termes immédiatement "féminisables".

Cette liste serait établie par les services de la Fonction publique, mais le Secrétariat de la Commission du Travail des Femmes pourrait apporter son concours à ce travail.

samenstelt belast met het voorstellen van oplossingen voor bijzondere gevallen. Deze Commissie zou bestaan uit een Nederlandstalige, een Franstalige en een Duitstalige afdeling. Zij zou samengesteld zijn uit specialisten op het gebied van de taal en de beroepswoordenschat. Zij zou er op toezien gebruik te maken van de in het buitenland terzake reeds gedane werkzaamheden en meer in het bijzonder in het kader van de internationale organisaties voor bevordering van het taalgebruik waarvan België of de gemeenschappen lid zijn. Zij zal op dit vlak vanzelfsprekend rekening houden met de terzake geldende procedures in elke gemeenschap.

De Commissie zou zo vlug mogelijk geïnstalleerd worden en binnen een korte termijn haar eerste voorstellen tegelijkertijd aan de Minister van Openbaar Ambt en aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid overleggen, die ze op hun beurt zouden verzenden aan de regering en aan de executieven. Deze Commissie zou een blijvend karakter hebben teneinde de toekomstige problemen welke zich kunnen voordoen door het ontstaan van nieuwe beroepen en functies te behandelen.

3. Teneinde een impuls te geven aan dit opzet adviseert de Commissie de Eerste Minister ten spoedigste een rondschrijven over te zenden aan al de ministeriële departementen en hun ressorterende openbare diensten om hen attent te maken op de wijzigingen van de terminologie, uiteengezet in 1. hierboven en door in bijlage een eerste lijst met onmiddellijk te "feminiseren" termen te publiceren.

Deze lijst zou uitgewerkt worden door de diensten van Openbaar Ambt maar het Secretariaat van de Commissie Vrouwenarbeid zou hiaraan kunnen meewerken.



Lorsque la commission de terminologie aurait fait les propositions visées ci-dessus, 2., une nouvelle circulaire les porterait à la connaissance des mêmes destinataires; de même en cas de propositions ultérieures de la commission.

Les présidents des exécutifs communautaires diffuseraient des circulaires similaires à destination des organismes qui relèvent de leur autorité. Après une période expérimentale (de 5 ans par exemple), la terminologie reprise dans les circulaires devrait être intégrée dans la réglementation des services publics, moyennant les modifications nécessaires.

4. Bien que la matière de l'égalité des chances pour les garçons et les filles dans l'enseignement relève de la compétence des deux commissions spécialisées auxquelles elle participe, la Commission estime que le processus administratif visé ci-dessus devrait recevoir immédiatement un écho dans le vocabulaire de l'enseignement, les autorités compétentes adoptant les mesures adéquates à cet effet.

5. La Commission du Travail des Femmes recommande encore que, parallèlement au processus administratif décrit ci-dessus, les interlocuteurs sociaux du secteur privé se concertent, de préférence au plan interprofessionnel (Conseil national du Travail), pour trouver les moyens appropriés d'inciter leurs mandants (employeurs et travailleurs) à adopter les mêmes réformes terminologiques, dans la perspective d'égalité des chances évoquée en I.

Wanneer de terminologie-commissie haar voorstellen, zoals bedoeld in 2. hierboven, uitgewerkt had zou een nieuw rondschrijven ze ter kennis brengen van dezelfde bestemmingen; zo ook voor de latere voorstellen van de commissie.

De voorzitters van de gemeenschaps-executieven zouden een gelijkaardig rondschrijven zenden aan de onder hun bevoegdheid vallende organismen. Na een experimentele periode (van 5 jaar bijvoorbeeld), zou de terminologie zoals omschreven in het rondschrijven geïntegreerd worden in de reglementering van de openbare diensten door middel van de noodzakelijke wijzigingen.

4. Hoewel de materie van de gelijke kansen van jongens en meisjes in het onderwijs onder de bevoegdheid valt van de twee gespecialiseerde commissies waaraan zij haar medewerking verleent is de Commissie van mening dat het hierboven omschreven administratieve procédé een onmiddellijke weerklink zou krijgen in de woordenschat van het onderwijs en dat de bevoegde autoriteiten te dien einde de gepaste maatregelen nemen.

5. De Commissie Vrouwenarbeid adviseert verder dat, parallel met het hierboven omschreven administratieve procédé, de sociale partners van de privé-sector zouden overleggen, bij voorkeur op het interprofessionele vlak (Nationale Arbeidsraad) ten einde de gepaste middelen te vinden om hun lastgevers (werkgevers en werknemers) ertoe aan te zetten dezelfde terminologische herzieningen aan te nemen in het perspectief van de gelijke kansen zoals vermeld in I.



6. La Commission recommande enfin qu'à l'issue d'une période d'adaptation (de 10 ans, par exemple), le principe selon lequel l'égalité des chances doit être exprimée également dans la terminologie des professions et fonctions soit inscrit dans la loi du 4.8.1978, à l'aide d'un amendement à l'art. 121.

7. La Commission se réserve d'évaluer périodiquement la mise en oeuvre des propositions qui précèdent.

6. De Commissie adviseert tot slot dat na afloop van een aanpassingsperiode (van 10 jaar, bijvoorbeeld) het beginsel volgens hetwelk de gelijkheid van kansen ook moet worden uitgedrukt in de terminologie van de beroepen en de functies, zou worden opgenomen in de wet van 4.8.1978, door middel van een amendement op art. 121.

7. De Commissie behoudt zich het voorrecht toe de tenuitvoerlegging van de hierboven aangehaalde voorstellen periodiek te evalueren.