



## Note de fonctionnement interne : pour une meilleure inclusion des femmes dans notre communication

### 1. Contexte

Il y a 400 ans, la langue française n'était pas ce qu'elle est aujourd'hui. Entre autres, la fameuse règle du 'masculin l'emporte' n'existait pas. Elle a été introduite en 1647 par Vaugelas pour des raisons qui ne doivent pas grand chose à la linguistique : "Lorsque les deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte" (Abbé Bouhours, 1675) ou encore "le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle" (Beauzée, grammairien, 1767). La règle a donc été introduite dans un contexte d'inégalités entre genres frappantes et traduit donc cette dernière. L'aspect 'simplification de la langue' est une raison souvent amenée pour justifier une telle règle. Cet argument s'est vu plusieurs fois contré, notamment car d'autres règles auraient pu être choisies comme par exemple la règle de proximité<sup>1</sup> qui permet d'accorder de façon tout aussi simple<sup>2</sup>. Aujourd'hui, la pratique de la langue française a évolué mais l'emprise du masculin reste omniprésente. Beaucoup de statuts officiels provenant de différents organismes en Belgique parlent d'un président mais d'une secrétaire. Les noms de métiers et de fonctions restent largement utilisés au masculin. De même, le terme "homme" peut désigner l'être humain en général tandis que celui de "femme" désigne seulement les êtres humains de sexe féminin.

Il est important de remettre la question de la langue française dans le cadre des inégalités de genre en Belgique. On entend parfois dire que, de nos jours, les différents genres sont pratiquement égaux en Belgique. Malheureusement ce n'est pas le cas et nous allons prendre ici comme exemple la différence dans le marché du travail, le travail ayant ensuite un impact sur le revenu, l'accès au logement, aux soins de santé, etc. Aujourd'hui, différentes enquêtes qui se sont intéressées à la répartition homme-femme dans l'emploi révèlent des résultats frappants. En effet, les hommes sont surreprésentés parmi les chef-fe-s d'entreprise et les superviseurs et superviseuses (environ 70% des chefs d'entreprise sont des hommes). Les seules catégories d'emploi où les femmes sont surreprésentées sont les travailleur-se-s peu privilégié-e-s et les personnes n'ayant jamais travaillé. Ceci, malgré que la proportion d'hommes et de femmes ayant un diplôme supérieur de type long soit sensiblement semblable (F: 17,8% H: 18,5%) et que si l'on tient compte des diplômes de type court, il y a même davantage de femmes qualifiées (F: 27,5%, H: 7,6%)<sup>3</sup>. Les inégalités dans le cadre de l'emploi sont révélatrices d'autres inégalités. En effet, elles entraînent une différence de revenu et donc d'accès à différents services, biens, etc... Pour une recherche approfondie, veuillez vous référer aux statistiques belges publiées par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes<sup>4</sup>. Outre dans le monde du travail, en tant qu'étudiant-e-s nous savons que, même s'il y a sensiblement plus d'étudiantes que d'étudiants à l'UCL (54,5% d'étudiantes à l'UCL en 2013-2014<sup>5</sup>), les

<sup>1</sup> La règle de proximité permet d'accorder avec le plus proche des noms qui sont qualifiés.

<sup>2</sup> [http://www.lemonde.fr/culture/article/2012/01/14/genre-le-desaccord\\_1629145\\_3246.html](http://www.lemonde.fr/culture/article/2012/01/14/genre-le-desaccord_1629145_3246.html)

<sup>3</sup> <http://inegalites.be/Sexe-pouvoir-et-emploi-en-Belgique>

<sup>4</sup> [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen\\_en\\_mannen\\_in\\_belgi\\_genderstatistieken\\_en\\_indicatoren\\_editie\\_2011?referer=tcm:337-160844-64](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen_en_mannen_in_belgi_genderstatistieken_en_indicatoren_editie_2011?referer=tcm:337-160844-64)

<sup>5</sup> [http://www.cref.be/annuaire/2014/tab\\_1-1-1.pdf](http://www.cref.be/annuaire/2014/tab_1-1-1.pdf)

hauts postes académiques sont essentiellement tenus par des hommes. Les causes de ces inégalités et les solutions à apporter sont multiples et complexes.

Cette note a pour objectif de montrer le lien important entre inégalités de genre et langue française. De plus, elle propose deux façons d'aller, à notre échelle, vers plus d'égalité de genre en Belgique.

## 2. Lien entre le langage et les inégalités réelles

La langue est l'architecture de la pensée. Cette idée est parfois contestée mais il ne fait pas de doute que, en tout cas en Belgique francophone, la langue française est très présente et utilisée dans tous les domaines. Elle est l'outil qui permet de construire le reste. Il est donc primordial que cet outil qu'est la langue soit adapté à la société dans laquelle nous désirons vivre. La langue n'est pas immuable et évolue au cours du temps. Féminiser notre communication revient à reconnaître que notre langue d'aujourd'hui véhicule la vieille idée de la supériorité de l'homme sur la femme, via l'invisibilisation du féminin dans nos textes.

Le lien entre la visibilité des femmes dans la langue et dans la société peut être remarqué de différentes façons. Tout d'abord, présenter des textes féminisés permet aux femmes de se reconnaître dans les différents écrits. Cela permet aussi à n'importe quel·le lecteur·trice d'imaginer une femme comme un homme lorsqu'il ou elle lit le titre d'une fonction, d'un rôle ou lorsque l'on décrit une personne. Il est clair qu'adapter la langue française à notre échelle ne permettra jamais, à elle seule, de faire évoluer la société. De même, il est illusoire de croire que la langue suivra d'elle-même une fois que la société aura évolué. Langue et société se côtoient et s'influencent mais il serait difficile d'observer un lien direct de causalité entre les deux. L'impact d'une féminisation des statuts et de la communication de l'AGL n'est donc qu'un début.

Pourquoi donc s'attaquer à de telles futilités en Conseil AGL, alors qu'il y a sans doute mille autres actions à porter, et même beaucoup d'autres actions possibles pour améliorer l'égalité entre genres ? Pour différentes raisons. Tout d'abord parce que la communication de l'AGL est sa vitrine extérieure. Féminiser notre communication revient à montrer notre envie d'aller de l'avant, notre envie d'inclure les femmes au sein des réflexions qui ont lieu à l'AGL. Cela signifie aussi soutenir les groupes étudiants qui s'investissent dans le sens de l'égalité. Deuxièmement, même si l'impact des modifications de langue ne va pas faire évoluer soudainement la société, ce changement sensibilise, produit de la réflexion chez les personnes et invite à l'esprit critique. Accepter une solution, aussi minime soit elle, c'est aussi accepter qu'il y a encore des problèmes d'inégalités et que des solutions doivent être mises en place. Troisièmement, les essais de féminisation réalisés par l'AGL ces dernières années ont prouvé leur faisabilité (posts Facebook, mails, règlement électoral). Enfin, si le sujet de la féminisation suscite aujourd'hui, partout dans les pays francophones, tant de débats, cela montre peut-être que la question n'est pas si futile que ça.

## 3. Application de la charte de l'UCL

La deuxième mesure que cette note propose est de suivre, dans la communication de l'AGL, le guide de l'UCL. Le "guide du bon usage du genre dans votre communication", rédigé par l'UCL, propose différentes astuces afin de promouvoir l'égalité. Il a pour but de sensibiliser à l'intérêt de communiquer sans discriminer via l'adoption de règles de rédaction faciles. Voilà un résumé exhaustif des différentes propositions du guide, classées par catégories.

### 1) Comment s'adresser à tous et à toutes ?

Les suggestions reprises dans cette partie conseillent d'abord de bannir le terme mademoiselle, l'utilisation du masculin générique et d'écrire les deux formes (ex : étudiants et étudiantes). Il est

---

également préférable d'utiliser des termes épicènes (sans rapport aux genres) et, lorsqu'il n'est pas possible d'écrire les deux formes (étudiants et étudiantes), utiliser le point médian.

## 2) Noms de métiers, titres et fonctions.

Lors de l'utilisation de noms de métiers, titres et fonction, il est important de respecter le genre de la personne (ex : madame la doyenne). Pour une liste complète veuillez consulter le site de la Communauté française<sup>6</sup>.

## 3) Visuels et autres actions de communication.

Comme une communication égalitaire ne se résume pas aux textes, il est important de préférer, dans la communication sans discrimination, les photos et visuels qui reflètent la mixité de la société. Mais aussi, de montrer les différents genres dans des positions d'égale valeur et d'éviter les visuels qui véhiculent des stéréotypes. De même, il est conseillé d'inviter un panel d'intervenant-e-s mixte et diversifié quand c'est possible.

Le guide reprend enfin différents exemples concrets qui permettent, particulièrement dans le cadre de l'enseignement supérieur, d'adopter une communication plus égalitaire.

## 4. Féminiser les statuts

La première mesure que nous proposons via cette note consiste à féminiser les statuts de l'AGL. Pour l'anecdote, le nom de l'AGL était déjà féminisé en 1980 et a été à nouveau modifié entre temps. En effet, il y est encore écrit "Le Conseil est présidé par le Président du Conseil qui assure la police des débats et met les propositions aux votes". Dans le monde académique et universitaire de manière générale, la discrimination entre genres est particulièrement frappante. Il est donc important que les femmes comme les hommes se reconnaissent dans les statuts de l'AGL si on veut que celle-ci attire autant de femmes que d'hommes.

**En conclusion, dans l'objectif d'atteindre davantage d'égalité entre genres, nous proposons que le Conseil AGL approuve, en vue de leur concrétisation, les mesures suivantes :**

- L'adoption du guide du bon usage du genre rédigé par l'UCL dans la communication interne et externe.**
- La modification des statuts de l'AGL afin qu'ils puissent refléter que tou·te·s, peu importe le genre, aient la possibilité d'accéder aux différentes fonctions.**

**Note présentée au Conseil du 27 juin 2016 par Adèle Godrie et Leila van Keirsbilck.**

---

<sup>6</sup> <http://www2.cfwb.be/franca/femini/feminin.htm>

