

## La formulation de l'égalité de genre dans un texte institutionnel international : quelle place pour l'euphémisation ?

Marie-Berthe Vittoz  
Université de Turin, Italie  
marie.vittoz@unito.it



Synergies Italie n° spécial - 2009 pp. 61-71

**Résumé :** *Notre article se propose d'enquêter sur les moyens linguistiques disponibles pour l'application de l'égalité de genres dans un texte institutionnel, le Règlement de la Conférence Internationale du Travail. Cette recherche, à la croisée des disciplines linguistiques, sociologiques et anthropologiques, voudrait rendre compte d'un phénomène nouveau, la neutralisation du genre, qui correspond à une exigence de reformulation « politiquement correcte » de la part d'une institution engagée dans des actions pionnières de « Gender Equality ». Nous analyserons les formes ou expressions linguistiques du Règlement exprimant une discrimination envers les femmes et nous poserons notre attention sur ce que nous appelons des formes d'euphémisation, les reformulations qui viseraient à neutraliser la domination du masculin par l'emploi substitutif de formes neutres atténuées. Ces exigences de reformulation, en décalage avec les usages et les applications d'égalité dans la société, témoignent d'une confusion entre la notion linguistique de genre et le sexe. Les travaux de reformulation ont été proposés par le groupe de travail turinois du Bureau de l'Organisation Internationale du Travail<sup>1</sup>.*

**Mots-clés :** *Euphémisation, égalité des genres, neutralisation, institutions*

**Riassunto :** *Nel nostro lavoro intendiamo riflettere sui mezzi linguistici a disposizione per applicare l'uguaglianza di genere in un testo istituzionale quale il Regolamento della Conferenza Internazionale del Lavoro. La ricerca, che si colloca all'incrocio fra discipline linguistiche, sociologiche e antropologiche, si propone di rendere conto di un fenomeno nuovo, la neutralizzazione del genere, corrispondente a un'esigenza di riformulazione « politically correct » da parte di un'istituzione pioniera nelle azioni relative al « Gender Equality ». Innanzitutto, verranno analizzate le forme o espressioni linguistiche del Regolamento che esprimono la discriminazione nei confronti delle donne, quindi saranno esaminate le « forme eufemistiche », ossia le riformulazioni intese a neutralizzare la predominanza del maschile mediante forme neutre di attenuazione. Tali esigenze di riformulazione, che risultano sfalsate rispetto alle esigenze di uguaglianza della società contemporanea, testimoniano la confusione tra la nozione linguistica di genere e il sesso. I lavori di riformulazione sono stati proposti dal gruppo di lavoro torinese dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.*

**Parole chiave :** *Attenuazione, uguaglianza di genere, neutralizzazione, istituzioni*

**Abstract :** *In this study the institutional text "Standing Orders of the International Labour Conference" will be investigated to identify those language patterns which are used to perform gender equality. The aim is to account for gender neutralization, a new phenomenon, as a tool for achieving political correctness in institutional contexts where pioneering actions are taken to promote and realize "gender equality". The study, which involves linguistic, sociological and anthropological approaches, will start from the analysis of the linguistic patterns and expressions which are used to express sexual bias; then the euphemistic patterns or the strategies adopted to mitigate masculism through the use of neutral devices will be analysed. The need for politically correct strategies, which appear different from the actual uses and application of equality in contemporary society, highlight the confusion between the linguistic notion of gender and sex. The work on euphemisms has been suggested by the research team of the Turin Bureau of the International Labour Organisation.*

**Key words :** *Euphemization, gender equality, neutralization, institutions*

## 1. En guise de préambule

En 1978, la linguiste Marina Yaguello publiait un volume, *Les mots et les femmes. Essai d'approche sociolinguistique à la condition féminine*<sup>2</sup>, dont les idées phare ont contribué à faire évoluer la prise de conscience des rapports entre la langue et le sexe, rapports de nature essentiellement culturels. Elle soulignait alors : « La langue est un système symbolique engagé dans des rapports sociaux ; aussi faut-il rejeter l'idée d'une langue « neutre » et souligner les rapports conflictuels » et plus loin elle affirmait : « le rapport de l'individu à la langue passe par son rapport à la société /.../ parmi les paramètres de la variation il convient de faire sa place à la différenciation sexuelle » (p.7-8).

Ces réflexions ont nourri le courant des féministes et de celles qui ont reconnu la justesse de certaines positions relatives à l'utilisation du féminin dans la langue en rapport étroit avec la place secondaire des femmes dans la société. Dès 1984, Benoite Groult, présidente de la Commission pour la féminisation des noms de métiers, créée par Yvette Roudy, avait compris qu'un « certain » effacement du féminin en français reflétait et confortait le retrait traditionnel des femmes, leur rareté dans l'espace public et politique comme dans tous les lieux de pouvoir. C'est par la promotion des femmes dans notre société et l'appui déterminant des intellectuelles et des femmes au pouvoir qu'un nouvel usage du féminin a été remis en question. Des pays francophones comme le Canada, la Belgique et la Suisse ont délibéré dans ce sens avant la France qui a diffusé ses Recommandations en 1998 à la suite du travail des commissions terminologiques<sup>3</sup>.

Selon Sylviane Agacinsky la « question de la dualité des sexes est immédiatement politique » (2001 : 9). Elle affirme que la neutralité du masculin (« genre non marqué » selon les Académiciens) est la trace linguistique d'un ordre social ancien et la survivance symbolique de l'androcentrisme dans notre culture et

dans notre langue. Voilà pourquoi elle considère que l'ajout de la mention « des hommes et des femmes » dans l'article 3 de la Constitution voté le 8 juillet 1999<sup>4</sup>, marque la fin, en France, du monopole masculin du pouvoir politique. Mais les statistiques, fournies à l'INSEE par les différents ministères<sup>5</sup>, confirment que la situation des femmes dans les lieux de pouvoir, en particulier parmi les élus nationaux et locaux, dans la haute fonction publique et dans les instances paritaires « a inégalement évolué et que certains progrès accomplis dans le champ de la législation demandent encore à trouver leur traduction dans les faits » (Agacinsky, 2001 : 8).

De la discrimination des sexes dans la vie publique à la discrimination de genre dans la langue, tout porte à confirmer la complexité des débats sur le genre dans le discours social, politique et légal contemporain, abordés par des champs interdisciplinaires. Les linguistes s'interrogent donc sur les conséquences des changements survenus dans le monde politique et professionnel : en particulier la centralité « politiquement correcte » de la notion de genre usé et abusé non seulement dans les lieux de normalisation ; en d'autres termes la mise en avant d'une sorte de label politique qui doit se marquer dans la langue par une sorte d'euphémisation.

## 2. Notre champ de recherche

La notion de genre, dans l'acception de différenciation sociale des sexes se répercute depuis des décennies dans une vague déferlante de politiques d'égalité formulées dans la proclamation de l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit dans les chartes, les traités et les conventions internationales ou dans les constitutions des États<sup>6</sup>. Ce concept de genre a été très largement intégré dans le planning conceptuel, le lexique, les documents et les programmes de l'ONU et de l'UE<sup>7</sup>.

D'un point de vue des termes utilisés, pour traiter de cette exigence sociale qui augmente au fur et à mesure que les femmes deviennent majoritaires dans l'éducation supérieure (56% de femmes en 2003), dans certaines professions autrefois qualifiées de prestigieuses (notaire, médecin, avocate etc.), il est fait recours au concept de *parité*, (Agacinsky, 2001) ou bien d'*égalité des sexes* (UE) ou encore d'*égalité de genres* (gender equality) qui se déclinent en : *parité hommes-femmes*, *parité entre hommes et femmes*, *égalité femmes-hommes*, *égalité hommes-femmes*, *égalité entre les hommes et les femmes*, *égalité entre les femmes et les hommes*, [*intégration de la dimension de genre dans les politiques*] etc.

Ces dénominations plurielles, attestées dans les sites de référence et dans lesquelles s'alternent l'ordre homme-femme, démontrent-elles l'incertitude de nommer l'égalité des individus ou renforcent-elles la tendance à une neutralisation du genre ?

Nos réflexions se situent dans un cadre institutionnel et concernent précisément le *Règlement* de la Conférence de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), guide essentiel pour les questions procédurales à l'intérieur de l'Organisation, dont la rédaction remonte à 1919<sup>8</sup>.

Au début de l'année 2008, le Conseil d'Administration a recommandé que la Conférence réexamine ses propres règles procédurales « pour pouvoir donner un exemple clair et incontestable de la *formulation égalitaire du genre*, conforme à la vision de l'Organisation Internationale du Travail en matière de parité entre homme et femme ». Le décalage entre les déclarations de fait et leurs applications dans la société n'échappe pas au Directeur général Juan Somavia qui sollicite une amélioration de la sensibilisation et de la compréhension des questions d'égalité hommes-femmes<sup>9</sup>.

Cette exigence de reformulation linguistique suit d'un point de vue chronologique l'ensemble des actions entreprises par l'OIT pour introduire la notion de genre dans tous les aspects de son activité, par l'intermédiaire d'unités de travail, en mesure de réaffirmer au niveau mondial l'égalité des femmes et des hommes (Conférences de l'ONU sur le statut des femmes).

Notre travail consistera d'abord à examiner la version 1919 du *Règlement*, espace discursif de caractère normatif, pour en repérer les formes de discrimination de genre et successivement à proposer « un exemple clair et incontestable de la formulation égalitaire du genre ».

Plusieurs interrogations surgissent à propos de cette recommandation de la Conférence de 2008 :

1) D'un point de vue de l'institution internationale : la rédaction du *Règlement* (version 1919) est-elle reconnue aujourd'hui comme contraire à l'égalité des genres ? Une réponse positive justifie son exigence de reformulation, sinon pourquoi retoucher un règlement interne au fonctionnement d'une institution dans lequel aucun mot désignant une fonction professionnelle ou un grade n'est au féminin, conformément aux normes d'un masculin générique ? Quelles propositions de reformulation linguistique sont-elles acceptables ? Celles qui tiennent compte des recommandations politico-linguistiques ou plutôt celles qui se situeraient en marge de la féminisation, dans un espace non « genré » (adjectif québécois) politiquement correct ?

2) D'un point de vue du linguiste : quelles sont les formes de discrimination du genre (de type lexical et/ou grammatical, ou bien phrastique) ? Quelles sont les reformulations qui pourraient avoir une valeur d'exemple clair et incontestable ? Est-ce que l'adéquation linguistique au politiquement correct peut passer par le recours à ce que nous avons appelé néologie euphémique, par exemple une formulation sur mesure, neutralisant le genre ? Reflète-t-elle mieux une certaine indifférence du langage à l'adéquation du réel (Gardes-Tamine, 2005 : 17) ?

Nous ne répondrons que partiellement à ce questionnement puisque ce travail d'aménagement linguistique, confié à des acteurs et groupes de recherche de l'OIT, ne sera terminé que d'ici juin 2009. C'est alors que le Conseil d'Administration choisira et retiendra les nouvelles formulations ou reformulations les plus « égalitaires » de genre, ce qui équivaut à la reconnaissance d'une certaine discrimination dans le texte source.

Précisons que les compétences des groupes de recherche, travaillant individuellement et en synergie dans le réseau, sont de type administratif, juridique et traductif. L'absence de compétence linguistique, au sens métalinguistique du terme, ne surprend guère ; en effet quand il est question de langues étrangères et de commutation de codes, seule la professionnalité du traducteur est reconnue comme pertinente, tandis que les compétences du linguiste permettraient de rééquilibrer les propositions avancées pour chaque langue, dans un souci de cohérence du système où l'arbitraire du signe se manifeste constamment.

### 3. Le Règlement de la Conférence de l'OIT et la discrimination de genre

Ce texte, de 31 pages, est divisé en deux parties précédées d'une table des matières : la première relative au règlement général avec 24 articles et la seconde qui traite de règlements concernant des sujets divers avec 52 articles. La table des matières décline des titres dépourvus d'articles comme : *Composition de la conférence*, *Droit d'admission aux séances de la conférence* dans la première partie et, dans la deuxième partie, des titres comme *Vérification des pouvoirs*, *Admission de nouveaux membres*. Cette table des matières ne présente que deux titres d'article exclusifs au masculin : l'article 12 et 13 dans lesquels deux fonctions, celles de *Président du Conseil d'Administration* et *Directeur général* sont au masculin ; dans la deuxième partie un seul titre exclusif dans le syntagme *Fonctions du président*.

La lecture de l'ensemble des articles de la première partie du Règlement donne les résultats que nous présentons en détail sans les indications de référence aux articles pour des exigences d'espace :

- a) les éléments lexicaux qui désignent des fonctions ou des professions exclusivement au masculin singulier (donc non respectueux d'une formulation égalitaire du genre) ; nous avons placé entre parenthèses tous les éléments grammaticaux ou lexicaux, marqueurs d'identité de genre, autant de fois qu'ils figurent dans le texte : *auteur (l')* ; *conseiller (du)* ; *délégué (accompagné, gouvernemental, un, proposé, il, du, suppléant, aucun, tout, le (pronom), considéré, présent, admis)* ; *directeur (le, général, au, accompagné, du, il, son représentant, chargé)* ; *observateur (un)* ; *orateur (un, l', son, aucun, autorisé, désigné, précédent)* ; *président (au, un, du, son)* ; *représentant (un, mandaté suppléant (son) ; vice-président (un) ;*
- b) les éléments lexicaux épïcènes au singulier désignant une fonction ou une profession mais porteurs de genre par la présence d'un déterminant masculin : *commissaire (du)* ; *interprète (un, attaché, mis)* ; *membre (un, représenté, tout, il)* ; *ministre (un)* ; *secrétaire (du, général, un seul, le) ;*
- c) les éléments lexicaux au masculin pluriel générique : *auteurs (l'un des)* ; *conseillers (l'un de ses)* ; *délégués (tous les, désignés, aux, présents, différents)* ; *employeurs ; experts ; observateurs (employés en énumération, sans déterminant)* ; *représentants (désignés, gouvernementaux)* ; *scrutateurs (désignés)* ; *suppléants ; travailleurs ; vice-présidents (ils) ;*
- d) les éléments lexicaux épïcènes au pluriel : *membres ; fonctionnaires (désignés) ; interprètes (officiels) membres (choisis, présents, ils, invités, gouvernementaux)* ; *ministres (desquels, ils, invités) ; sous secrétaires (desquels, ils, invités).*

Pour chacun de ces termes du groupe a) il existait et il existe encore dans la langue des formes au féminin, comme *conseillère*, *députée*, *directrice*. La non utilisation du féminin, à côté du masculin, indique une discrimination de genre. On pourrait dire de même pour le groupe b) du moment que l'environnement grammatical est tout au masculin. Pour les groupes c) et d) c'est la forme masculin pluriel qui « l'emporte » (Bouhours, 1674) sur le féminin, conformément aux règles de l'accord. Un seul terme épïcène non marqué est présent : *membre* accompagné de l'indéfini (*chaque*).

A cette liste ajoutons les cinq termes génériques identifiés : *délégation* (*tripartite du Conseil d'administration*), *groupe* (*orateur appartenant au*), *groupes* (*il incombe aux*), *personne* (*tout amendement peut être retiré par la*), *personnes* (*les seules*), *personnes* (*les ... désignées*). Ces termes égalitaires représentent une infime minorité par rapport à l'ensemble des termes que nous avons examinés.

Dans la seconde partie du Règlement, le repérage donne approximativement les mêmes résultats. Parmi les nouvelles entrées, nous relevons, outre les catégories identifiées plus haut : *assesseurs* ; *candidat* (*le*) ; *candidats* ; *rapporteurs* ; *remplaçant* (*le*) ; *ressortissant* (*un*) ainsi qu'un épïcène marqué *fonctionnaire* (*un, désigné, ce*).

La présence massive de termes de désignation au masculin de fonctions et grades est-elle une forme de discrimination ? Non, si l'on se réfère aux règles de rédaction de textes juridiques qui imposent le masculin générique. Le point de vue normatif français (Délégation de la Langue française) va dans ce sens : « il n'y a pas d'obstacle de principe à la féminisation des noms de métier, mais les désignations des statuts de la fonction publique ne doivent pas être féminisées et *les textes réglementaires doivent respecter strictement la règle de neutralité des fonctions* »<sup>10</sup> (souligné par nous).

Par contre la présence, à l'intérieur de l'article 3, à la page 2 du Règlement, de l'énoncé phrastique *Les femmes sont éligibles à ces fonctions* (avec l'adjonction d'un renvoi à l'article 17 de la Constitution) introduit un élément fortement discriminant puisqu'il indique que la fonction de Président et Vice Président est accessible aux femmes, laissant ainsi supposer que toutes les autres fonctions ou grades, en l'absence de cet énoncé explicite, ne sont accessibles qu'aux hommes. Ici l'opposition manifeste de genre/sexe et fonction exigerait une reformulation adéquate.

Il ressort de cet examen que ce discours « instituant » (D. Maingueneau, 2002 : 120), discours interne au fonctionnement d'une institution, apparemment univoque, à caractère prescriptif et normatif se caractérise par sa discrimination vis-à-vis de l'égalité de genre, sous des formes diverses.

La langue porte de lourdes traces de cette discrimination qui rend dominant le masculin, englobe aussi bien l'usage exclusif réduit relatif à l'homme comme genre sexué, que l'usage extensif dit générique, relatif à l'homme plus (+) la femme. Ce sexisme des mots, dont parle Marina Yaguello (1978), est codifié dans les grammaires et dans les dictionnaires depuis des siècles<sup>11</sup>.

#### 4. Les propositions de reformulation et l'euphémisme

Nous nous plaçons ici en linguiste observateur des propositions avancées par le groupe de travail turinois à partir d'une liste des modifications de certains articles du *Règlement*. Pour ce faire, les recommandations indiquées par les différents pays francophones ont été examinées et évaluées. Le recours à une norme francophone parmi d'autres, (le Québec par ex.) ou aux normes francophones, considérées comme l'ensemble des potentialités de la langue française, s'est imposé au groupe.

Leurs applications au Règlement concernent le choix d'une stratégie visant à désambiguïser la référence au genre naturel ; le recours à l'indication bi-générée (par le biais du *splitting*) pose plusieurs problèmes linguistiques comme celui de la féminisation systématique des fonctions et des titres masculins et éventuellement de la masculinisation de termes féminins, incluant le redoublement des signes de genre sur tous les accords. D'où l'exigence de repérer les ressources morphologiques disponibles pour l'adéquation et le souci d'une non reconnaissance sociale de la formation néologique.

L'article 12, paragraphe 3, serait formulé ainsi :

*Pour chaque Etat Membre, un délégué/une déléguée représentant le gouvernement, un délégué/une déléguée représentant les employeurs/employeuses et un délégué/une déléguée représentant les travailleurs/travailleuses peuvent participer à la discussion, étant entendu qu'un ministre/une ministre assistant à la Conférence peut prendre la parole en plus du délégué gouvernemental/de la déléguée gouvernementale. Les orateurs/oratrices ne peuvent intervenir qu'une seule fois dans la discussion.*

La formulation bi-générée peut aussi prendre une forme plus réduite : *Pour chaque Etat membre, un/e délégué/e représentant le gouvernement, un/e délégué représentant les employeurs/employeuses...*, avec la manifestation graphique de la seule flexion du genre quand c'est possible. Une autre variante, plus longue, introduit *ou* entre les deux formes de genre : *Pour chaque Etat Membre, un délégué ou une déléguée représentant le gouvernement, un délégué ou une déléguée...*

Une ressource graphique plus satisfaisante pourrait être l'emploi de la parenthèse pour la flexion du féminin, comme pour les pluriels douteux : *Pour chaque Etat Membre, un(e) délégué(e) représentant le gouvernement*. L'usage de la parenthèse est déconseillé par les recommandations des pays francophones puisque discriminatoire, tandis que l'usage du trait d'union serait tout à fait approprié. Quant à l'usage qui est fait en allemand de lettres majuscules pour le féminin, il apparaît comme une mise en exergue du genre grammatical féminin.

L'emploi de termes épiciques pourrait faciliter la reformulation mais il comporte des risques : il plaît à ceux qui sont contre la féminisation, mais son emploi pourrait ne pas être neutre et devenir une façon de ne pas dire le féminin. Il existe aussi des contraintes sémantiques, par ex. : *un secrétaire général/une secrétaire (de direction)* où le féminin est dévalorisant.

Il reste encore l'utilisation des masculins génériques mais qui de fait sont féminisés par les usagers : *déléguée, suppléante, conseillère*.

La décision prise par le groupe turinois concerne un ensemble de stratégies qui inclurait l'usage réduit de formes bi-genrées par le *splitting* associé à la suppression de parties discriminantes et à des reformulations de simplification.

Voyons quelques exemples : l'élimination pure et simple de la phrase faisant mention de leur éligibilité possible. Le non ajout de la forme féminine pour les fonctions réitérées dans le *Règlement* : *président, directeur*, consolide ainsi la valeur « neutre » de la fonction qui incarne l'autorité de l'institution<sup>12</sup>. Une motivation acceptable à cause des références constantes au texte de la constitution de l'OIT, dont la révision n'a pas été envisagée. Par ailleurs une importante reformulation s'impose dans les articles contenant des répétitions d'articles masculin singulier.

Il s'agit en fait d'une réécriture de simplification en mesure d'annuler le genre avec la non reprise du pronom anaphorique *il*. Certains manuels pour la rédaction épïcène ont été utilisés pour identifier des procédures de réécriture ne nuisant pas à la lisibilité du *Règlement* (habitudes de lectures linéaire).

Cette simplification à travers la reformulation de la phrase a obtenu une première approbation de la part du Conseil d'Administration tandis que les coprésences de genre pour les fonctions ont été rejetées. L'adjonction d'une note injonctive [*L'OIT s'engage à promouvoir l'égalité femmes/hommes : dans les articles du Règlement le masculin utilisé au singulier ou au pluriel se réfère sans aucune distinction à une femme ou à un homme ou bien selon le contexte à une femme ou à un homme*], introduite au début du texte nous permet de souligner le recours à une forme euphémisante qui réaffirme le « politiquement correct » avec le terme *femme* en position initiale ; en même temps, la féminisation effective du texte, dans le respect des normes linguistiques, disparaît.

L'euphémisme pourrait-il en quelque sorte servir la cause de l'égalité de genre dans la rédaction des textes institutionnels, dans le sens où la féminisation paritaire, forcée, explicite, risque d'avoir besoin d'un lissage, d'une atténuation ?

Tandis que la figure de trope qu'est l'euphémisme lénifie les discours de notre société sur bien des sujets gênants pour les rendre acceptables et digestes, il apparaît vraisemblable d'entrevoir, au sujet de l'égalité de genre, une hypercorrection inverse qui rendrait euphémique un discours trop égalitaire. Les manifestations de plus en plus généralisées et inquiétantes de l'euphémisme dont l'objectif est celui d'obtenir un consensus social, d'éviter des conflits, seraient présentes également dans un texte normatif officiel.

La reformulation égalitaire du genre, explicitement requise aux fonctionnaires de l'OIT a posé la question des modalités linguistiques utilisables à cet effet. Les complexités d'adaptation, les choix politico-lexicaux pourraient avoir annulé effectivement les décisions à prendre, à moins que ces engagements égalitaires ne soient que des pseudo-actions puisque de fait elles ne s'ancrent pas dans la langue. Il y a une distance entre ce qui est institué et ce qui est appliqué.

## 5. Réflexions conclusives

D'après Edward Sapir, la langue conditionne la vision du monde. La démarche entreprise par l'OIT visant une « formulation égalitaire du genre » correspond d'emblée à cette vision sociale et politique de mixité sans discrimination. La formulation confirme une pleine adhésion linguistique à ces exigences du monde du XXI<sup>e</sup> siècle. Toutefois ce programme d'adéquation explicitement formulé s'est heurté d'une part à la complexité des modalités linguistiques utilisables à cet effet, d'autre part à la résistance interne à l'institution pour ce qui relève du dépassement de la bicatégorisation linguistique du genre. C'est à ce point que la notion de genre devient en quelque sorte une formulation euphémisante qui s'actualise principalement par des procédés de reformulation par réduction. Il semble donc que l'engagement égalitaire a été sauvegardé par l'affichage de la reformulation « exemplaire » du genre dans le *Règlement*, alors que l'ancrage dans la langue a été réduit au minimum, sinon annulé. De fait le concept de genre sans égalité des genres représente à son tour une formulation euphémisante utile à l'exigence sociale presque statistique de la mixité.

### Notes

<sup>1</sup> Il prend sa source dans une recherche de niveau Master, menée par une de nos étudiantes en fin d'études, M. Della Bianca, membre de l'équipe de travail du Bureau de l'Égalité des Droits entre hommes et femmes du Centre International de Formation de l'OIT à Turin (sous la direction de Mme Simonetta Cavazza spécialiste principale de genre). C'est de ce mémoire, « Studio del lessico di genere nel Regolamento della Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro » présenté au cours de l'année universitaire 2007-2008 qu'ont été extraits les documents techniques et les propositions présentés ci-dessous.

Voir aussi la Publication de l'OIT, *Nouvelles sur l'égalité*, n°15, novembre 2008, concernant genre et développement, intégration de la dimension de genre, égalité des genres, genre, relations de genre, rôles de genre.

<sup>2</sup> Ce livre vient d'être publié à nouveau, en 2002, aux Editions Payot.

<sup>3</sup> En 1998, l'INALF (et précisément la Commission générale de terminologie et de néologie) réalise un ouvrage *Femme, j'écris ton nom - Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, préfacé par Lionel Jospin (<http://www.culture.gouv.fr/culture/dglf/ressources/feminisation.pdf>).

Soulignons que la France arrive, chronologiquement parlant, loin derrière le Canada, la Suisse et la Belgique qui ont pris des décisions indépendantes pour répondre aux nouvelles exigences de nommer des activités professionnelles au féminin. Lionel Jospin, premier ministre, se fait remettre un rapport sur les usages juridiques de ces recommandations. Celui-ci montre que lorsque les textes visent une fonction, et non la personne qui remplit cette fonction, l'emploi du masculin est conforme à la règle. D'où l'exigence de rigueur dans la rédaction des textes législatifs et réglementaires et l'invitation de la part du premier ministre de mettre en œuvre ces recommandations.

<sup>4</sup> « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ». Cette réforme est à la fois minimaliste, car elle ne s'applique pas à toutes les élections et le texte se contente de « favoriser », mais elle est en même temps fondamentale par la rupture de l'ordre symbolique qu'elle entraîne.

<sup>5</sup> Cf. Charpin, 2004.

<sup>6</sup> Cf. Dandurand, R., Jenson, J., Junter, A. (2002).

<sup>7</sup> La politique communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes prévoit une approche compréhensive, fondée notamment sur la législation, l'intégration de la dimension de genre, ainsi que les actions positives. Contribuer à éliminer les inégalités et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la Communauté européenne, conformément aux dispositions des

Articles 2 et 3 du Traité CE (prise en compte de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques et actions communautaires) ainsi que de l'Article 141 (égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail) et de l'Article 13 (discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail ou en dehors). Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, approuvé par les Etats membres lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006, reflète la détermination des Etats membres à mettre en œuvre les politiques promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/s02310.htm>).

<sup>8</sup> Commission de la législation internationale du travail, article 17, paragraphe 1 : « La Conférence élira un président et trois vice-présidents. Les trois vice-présidents seront respectivement un délégué gouvernemental, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs. La Conférence formulera les règles de son fonctionnement ; elle pourra nommer des commissions chargées de présenter des rapports sur toutes questions qu'elle estimera devoir mettre à l'étude », Genève, janvier-avril 1919.

<sup>9</sup> « Bien que des progrès aient été accomplis, l'égalité entre les genres est encore à la traîne dans ce monde du travail en perpétuel changement. En améliorant la sensibilisation et la compréhension globales des questions d'égalité hommes/femmes, nous pouvons contribuer activement à garantir un travail décent à chaque homme et à chaque femme » (J. Somavia, OIT). Nous reportons ici des extraits du site de l'OIT (<http://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--fr/index.htm>) qui illustrent le point relatif à l'égalité : « Tous les fonctionnaires du BIT doivent promouvoir dans leur travail l'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes aide et conseille les mandants de l'OIT et le personnel du BIT, au siège et dans les bureaux extérieurs, en ce qui concerne la promotion et la défense de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes gère aussi une importante base de connaissances sur les questions d'égalité. Il coordonne le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, qui rassemble des spécialistes des questions d'égalité et les points focaux de genre en poste au siège et dans les bureaux extérieurs ».

<sup>10</sup> <http://www.culture.gouv.fr/culture/dglf/coeter/feminisation/accueil-feminisation.html>.

<sup>11</sup> Dans la *Grammaire* de Wagner et Pinchon (1962), nous relevons à propos de la valeur des genres (p. 56) : « Quant au masculin, il est le genre le mieux représenté et finit par être un genre indifférencié. Dans les règles d'accord le masculin prévaut sur le féminin ». Voir aussi l'article de S. Reboul et G. Petiot (2001) « Norme lexicale et féminisation des noms de métiers : des textes officiels aux discours médiatiques ».

<sup>12</sup> Cf. M. Cortelazzo, F. Pellegrino (2002).

## Bibliographie

Agacinsky, S., 2001. *La politique des sexes précédé de Mise au point sur la mixité*. Paris : Seuil.

Bautier, R., 1994. *De la rhétorique à la communication*. Grenoble : PUG.

Bouhours, D., 1674. *Doutes sur la Langue Française*. Paris : Sébastien Mabre-Cramoisy.

Charpentier, I., 2005. « Genres et rapports sociaux de sexe ». *Cahiers français, Comprendre la société*, n° 326. Paris : La Documentation française, p. 91-95.

Charpin, J-M., 2004. (sous la dir.de) *Femmes et hommes : regards sur la parité. Références INSEE*. Paris : INSEE.

Cortelazzo, M., Pellegrino, F., 2002. *30 regole per scrivere testi istituzionali chiari*. Padova: Università degli Studi di Padova. <http://www.maldura.unipd.it/buro/trentaregole.html>

Dandurand, R., Jenson, J., Junter, A., 2002. « Les politiques publiques ont-elles un genre? ». *Lien social et Politiques*, n° 47, p. 5-13, <http://id.erudit.org/iderudit/000338ar>

Dumais, H., 1997. « Le sexisme dans le langage : points de vue féministes ». *Cahiers de recherche du GREMF*, n° 13, p. 5-10.

- Gardes-Tamine, J., 2002. *La rhétorique*. Paris : Colin.
- Héritier, F., 1996. *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*. Paris : Odile Jacob.
- Le Bras-Chopard, A., 2004. *Le masculin, le sexuel et le politique*. Paris : Plon.
- Lenoble Pinson, M., 2006. *Le féminin fait-il peur : causes linguistiques et idéologiques*. In : Gruaz, C., (dir.), *A la recherche du mot : de la langue au discours*. Limoges : Editions Lambert Lucas, p. 159-174.
- Maingueneau D., 2002. *Les rapports des organisations internationales : un discours instituant*. In : Rist, G. (dir.), *Les mots du pouvoir. Sens et non sens de la rhétorique internationale*. Paris/Genève : PUF, p. 119-132.
- Marry, C., 2006. *Variations sociologiques sur le sexe des métiers*. In : Vidal, C. (dir.), *Féminin Masculin Mythes et idéologies*. Paris : Belin, p. 83-93.
- Mathieu, M.J., 2002. *Extension du féminin, les incertitudes de la langue*. Paris : Champion.
- Krieg-Planque, A., 2004. « Souligner l'euphémisme : opération savante ou acte d'engagement ? Analyse du "jugement d'euphémisation" dans le discours politique ». *Semen* n° 17 (*Argumentation et prise de position : pratiques discursives*), p. 59-79.
- Reboul-Touré S., Petiot G., 2001. *Norme lexicale et féminisation des noms de métiers : des textes officiels aux discours médiatiques*. In : Siouffi, G. et Steuckardt, A. (dir.), *La norme lexicale*. Montpellier : Presses Universitaires de la Méditerranée.
- Vachon L'Heureux, P., Guenette, L., 2006. *Avoir bon genre, guide de la rédaction épiciène*. Québec : Office québécois de la langue française.
- Wagner, R.-L., Pinchon, J., 1962. *Grammaire du français classique et moderne*. Paris : Hachette.
- Wilmet, M., 1993. « A propos de la féminisation ». *Bulletin de l'Académie royale de langue et littérature française*, n° LXXI, 3-4, p. 221-25.
- Yaguello, M., 2002. *Les mots et les femmes*. Paris : Payot (1ère éd.1978).

## Sitographie

- Pour un genre à part entière. Guide pour la rédaction de textes non sexistes*, Québec, 1988  
<http://www.onterm.gov.on.ca/feminisation.html#titresetsubstantifs>
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française établissant les règles de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, Bruxelles, 13/12/1993  
<http://www.geneve.ch/egalite/doc/terminologie/reglement-feminisation-metiers.pdf>
- RING, Réseau Interuniversitaire et interdisciplinaire national sur le genre*  
<http://www.univ-paris8.fr/RING/activites/rencontres.euro/efigies.html>