



Charte pour une écriture non-discriminante

Assurer l'égalité dans les écrits de la Ville de Grenoble

L'engagement de la Ville de Grenoble pour l'égalité réelle

La Ville de Grenoble décline son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses politiques publiques :

- Suite à la signature de la charte européenne en 2015, elle déploie un plan d'actions qui porte tant sur l'amélioration de la présence des femmes dans l'espace public, que sur leur place dans le sport ou encore sur la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge. Ce plan d'actions permet également de questionner les politiques RH menées en interne à la Ville.
- Le plan d'actions pour l'égalité des genres et des sexualités, présenté en mars 2019, vient compléter cet engagement en proposant de nouvelles pistes de travail pour lutter efficacement contre les discriminations. Il est issu d'une réflexion engagée avec les associations du territoire et a permis d'identifier les besoins au niveau local tant au sein de l'administration, que l'accès au soin et à la culture ou encore contre les violences physiques et symboliques.

C'est dans le cadre de ces deux plans d'actions **que la Ville souhaite poursuivre son engagement pour l'égalité en promouvant une communication écrite, orale et visuelle non-discriminante** afin de représenter équitablement les femmes et les hommes.

Un travail de concertation avec certains services de la Ville et du CCAS a été mené en 2019 afin de formuler des préconisations à propos de l'écriture non-discriminante. Ce document présente **les recommandations** qui ont été retenues et qui pourront inspirer les agentes et les agents de la Ville. Il a été présenté au Conseil municipal de novembre 2019.

Une vigilance a été apportée afin de ne pas créer davantage de complexité. ■

L'écriture non-discriminante : qu'est-ce que c'est ?

La langue reflète la société et sa façon de penser le monde. Une langue qui rend les femmes invisibles est la marque d'une société où elles jouent un rôle second. » Haut Conseil à l'Égalité¹ (2015)

L'écriture non-discriminante **désigne les manières d'écrire qui permettent d'assurer l'égalité des sexes et la mixité**. Son objectif est d'aller à l'encontre des discriminations et des stéréotypes. Elle est l'un des moyens qui permet d'œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

De nombreuses collectivités territoriales (Ville de Brest, Clermont-Ferrand, Échirolles, Lyon, Paris...) ont rédigé leur propre charte ou signé la convention d'engagement du Haut Conseil à l'Égalité pour donner un cadre à la forme que prend leur écriture non-discriminante.

La Ville de Grenoble a choisi de rédiger sa propre charte d'engagement, qui sera le cadre d'application de l'écriture non discriminante pour les agent-es. ■

¹ Le Haut Conseil à l'Égalité est une instance nationale consultative indépendante. Elle est chargée de la protection des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes depuis 2013.



Mettre en application l'écriture non-discriminante à la Ville de Grenoble

La Ville de Grenoble souhaite promouvoir une écriture non-discriminante. Elle ne revendique aucune exemplarité ni exhaustivité dans ses propositions, mais souhaite contribuer à intégrer des règles simples dans les pratiques de ses agentes et agents.

Cette charte présente des recommandations sur la manière dont peuvent être rédigés les différents documents externes et internes de la Ville (courriers, délibérations, diaporamas, discours, documents de communication, formulaires administratifs, labels, etc.). **Elle donne de grands principes qui s'adapteront aux contextes, aux destinataires ou encore aux sensibilités de chacun et chacune.**

Les recommandations listées ci-dessous se déclinent sur trois niveaux :

- Le cadre commun donne les règles principales à appliquer dans l'ensemble des documents (lorsque cela ne complexifie pas la compréhension du texte). Il permet d'homogénéiser les pratiques de la Ville.
- Les recommandations suivantes permettent d'aller plus loin et sont à panacher selon le contexte. Certaines règles peuvent être à privilégier et d'autres à éviter.
- Enfin, des conseils supplémentaires concernent la communication de manière générale.

Un tutoriel est disponible sur Yris en suivant le chemin : Organisation > Chartes et règlements > Charte pour une écriture non-discriminante. Il a été conçu en complément de la charte et a pour objectif de faciliter la compréhension de l'écriture non-discriminante et de vous accompagner dans sa mise en pratique. ■

Le cadre commun proposé :

- Utiliser le tiret pour représenter aussi bien les femmes que les hommes :

Si des femmes et des hommes sont regroupé-es sous un même mot, il faut marquer cette diversité. Le tiret a été privilégié à la Ville de Grenoble car il est plus simple d'utilisation sur les claviers actuels et il est aussi intéressant symboliquement puisqu'il permet de relier des mots entre eux. Utiliser le tiret plutôt qu'un autre marqueur graphique (comme les parenthèses, le point final ou le point médian) permet d'homogénéiser l'ensemble des documents de la Ville.

L'agent-e est appelé-e, les agent-es sont concerné-es, Ville amie des aîné-es...

- Accorder les noms de métier, fonction, grade et titre :

Utiliser des termes féminins et masculins pour désigner les métiers, les fonctions, etc.

Chauffeur - chauffeuse ; chef - cheffe de service ; contrôleur - contrôlease de gestion ; jardinier - jardinière ; technicien - technicienne, etc.

Circulaire du 11 mars 1986, circulaire du 6 mars 1998, circulaire du 21 novembre 2017

- Éliminer toutes expressions sexistes :

Ne plus utiliser les termes de chef de famille, mademoiselle, nom d'épouse, nom d'époux, nom de jeune fille, patronyme, etc.

Loi n°70-459 du 4 juin 1970, loi n°2002-304 du 4 mars 2002 et circulaire du 21 février 2012

D'autres recommandations à panacher :

- Utiliser des termes épicènes :

Utiliser des mots dont la forme ne change pas entre le féminin et le masculin.

Artiste, collègue, enfant, équipe, membre...

- Utiliser l'ordre alphabétique :

Lister les mots selon leur ordre alphabétique.

Les agentes et les agents, l'égalité entre les femmes et les hommes, monsieur Dupont et madame Richard...

- Utiliser le doublet :

Juxtaposer le féminin et le masculin dans l'ordre alphabétique.

Chacun et chacune, les animateurs et les animatrices, tous et toutes...



- Utiliser l'accord de proximité :

L'accord de proximité suppose d'accorder les mots avec le genre du terme le plus proche. C'était l'accord en vigueur avant la mise en place de la règle selon laquelle le « masculin l'emporte sur le féminin » au XVIIème siècle.

Karim et Sophie sont heureuses.

- Utiliser l'accord de majorité :

Cette règle suppose d'accorder les mots selon le plus grand nombre présent dans la phrase. Elle ne peut donc pas toujours s'utiliser avec l'accord de proximité : tout dépend du contexte et du parti pris.

43 femmes et 2 hommes étaient présentes.

Quelques conseils supplémentaires :

- Éviter de tomber dans des représentations stéréotypées :

Représenter la pluralité qui existe chez les femmes et chez les hommes.

Parler « des femmes » plutôt que de « la femme », de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme », des « droits humains » plutôt que des « droits de l'Homme », etc.

- Diversifier les représentations des femmes et des hommes :

Éviter de les représenter dans des rôles traditionnels stéréotypés afin de s'adresser aux femmes et aux hommes de tous les âges, toutes les origines, tous les milieux professionnels, etc.

Les femmes font de la danse et les hommes du foot ; les femmes sont calmes et rêveuses tandis que les hommes sont énergiques et ambitieux, etc.

- Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes :

- dans les sujets d'une communication,
- sur les images et dans les vidéos,
- à la tribune d'événements ainsi que dans le temps de parole,
- parmi les noms de rues, des bâtiments, des équipements, des salles...

Contact :

Cette charte a été rédigée par la mission égalité des droits de la Ville de Grenoble, rattachée à la Direction de l'Action Territoriale. Elle accompagne, coordonne et soutient des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus largement contre les discriminations. Pour tout renseignement complémentaire sur la présente charte, vous pouvez contacter le secrétariat par mail : dat@grenoble.fr ou par téléphone au 04 76 76 38 83. ■



Pour aller plus loin...

Cadre juridique :

La langue française est une langue vivante sans cesse en mutation. **De nombreuses lois ont été adoptées pour suivre les évolutions de la société**, l'écriture non-discriminante ne cesse donc de se modifier :

- Au XVII^{ème} siècle, de nouvelles règles de grammaire sont introduites : c'est ainsi que la règle « le masculin l'emporte sur le féminin » apparaît. Le masculin sert ainsi à désigner la neutralité.
- Loi n°70-459 du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale : suppression de l'expression « puissance paternelle ».
- Circulaire du 11 mars 1986 : les noms de métiers, fonctions, grades et titres doivent être féminisés. Cette circulaire est réaffirmée par la circulaire du 6 mars 1998.
- Publication en 1999 du premier guide français de féminisation des noms de métiers : Femme, j'écris ton nom... Ce guide arrive tardivement comparé à nos voisins Suisses et Belges qui ont publié diverses recommandations dès les années 1970.
- Loi n°2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille : le mot « patronyme » est remplacé par l'expression « nom de famille ».
- En 2008, le Conseil de l'Europe recommande « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ».
- Circulaire du 21 février 2012 : suppression de certains termes jugés sexistes (mademoiselle, nom d'épouse, nom d'époux, nom de jeune fille, nom patronymique).
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes : approche intégrée de l'égalité dans toutes les activités du pays et ses institutions y compris dans sa communication.
- Circulaire du 21 novembre 2017 : mise en place d'une « graphie faisant ressortir l'existence d'une forme féminine » : les noms de fonctions doivent être féminisés (la ministre, la secrétaire générale, etc.), les formules inclusives sont à privilégier (le candidat ou la candidate), le masculin reste une forme neutre, le point médian (candidat-e-s) est à éviter.
- Le 28 février 2019, le Conseil d'État a rejeté le recours déposé par l'association « Groupement d'information et de soutien sur les questions sexuées et sexuelles » demandant l'annulation de la circulaire du 21 novembre 2017. L'Académie française a adopté le même jour son rapport sur la féminisation des noms de métiers et de fonctions. Un document qui témoigne d'une ouverture sur la question de l'écriture non-discriminante.

Documents ressources :

Les documents listés ci-dessous **sont disponibles sur l'intranet de la Ville en suivant le chemin : Organisation > Chartes et règlements > Charte pour une écriture non-discriminante.**

- Guide Femme, j'écris ton nom... , 1999
- Charte Echirolles rédige pour l'égalité, 2015
- Guide Pour une communication sans stéréotype de sexe, Haut Conseil à l'Égalité, 2015
- Manuel d'écriture inclusive, Mots clés, 2015
- Éliane VIENNOT (2018) Le langage inclusif : pourquoi, comment, lxe
- Féminisation des noms de métiers et de fonctions (2019) Académie française
- Vidéo Karambolage Arte « Le masculin l'emporte sur le féminin » (11 mars 2019) Youtube. ■