



**HAL**  
open science

**Écriture inclusive et genre : quelles contraintes systémiques et cognitives à l'intervention sur une catégorie grammaticale et lexicale ? Etude comparée anglais-français**

Laure Gardelle

► **To cite this version:**

Laure Gardelle. Écriture inclusive et genre : quelles contraintes systémiques et cognitives à l'intervention sur une catégorie grammaticale et lexicale ? Etude comparée anglais-français. *Le Discours et la Langue Revue de linguistique française et d'analyse du discours*, 2019, Les défis de l'écriture inclusive, 11 (1), pp.151-187. halshs-02309757

**HAL Id: halshs-02309757**

**<https://shs.hal.science/halshs-02309757>**

Submitted on 30 Apr 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Écriture inclusive et genre : quelles contraintes systémiques et cognitives à l'intervention sur une catégorie grammaticale et lexicale ? Étude comparée anglais-français

Laure Gardelle, Université Grenoble Alpes

## Résumé

Face à un constat d'andro-centrisme dans le genre grammatical et lexical, considéré comme le reflet d'un andro-centrisme sociétal, un certain nombre de réformes ont été proposées ces dernières années, au niveau institutionnel. On s'intéresse ici à l'anglais et au français, représentants des deux grands types de systèmes du genre dans le monde (système principalement sémantique / système largement formel, hautement grammaticalisé), en se concentrant sur les noms. Le constat initial est double : les stratégies divergent, de même que les succès (stabilisation relative, au moins pour le domaine public, en anglais ; non stabilisation pour le français, et fortes oppositions même chez des locuteurs qui considèrent l'asymétrie des représentations problématique).

L'étude proposée ici vise à montrer qu'au moins une large partie des succès et écueils s'explique par des obstacles linguistiques et cognitifs (liés alors au traitement du discours, en encodage et décodage), bien plus puissants que les questions de pertinence sociologique des réformes parce qu'ils dépassent très largement le cadre du genre dans les références aux humains : (anglais :) sémantisme lié au statut superordonné de noms, sémantisme lié au processus de composition ; (français :) Principe de Pertinence dans le traitement des messages ; ordre linéaire de la lecture ; existence nécessaire d'un genre par défaut, d'un genre « moins marqué » (pour les humains et bien au-delà).

Le présent article conclut que les usages ne peuvent évoluer que s'ils ne connaissent pas de tels obstacles. C'est le cas en anglais de la stratégie d'indifférenciation. Cette stratégie ne pourrait s'appliquer de la même manière au français, le genre étant généralement visible dès le déterminant. Cela dit, l'indifférenciation apparaît bien comme une forme d'évolution naturelle en français informel (l'étude précise sous quelle forme), et les données conduisent à conclure que le doublet, malgré les préconisations, ne pourra devenir un mode unique d'évolution (il est en revanche approprié dans certains contextes). L'étude prône une diversification des moyens ; des exemples concrets sont donnés pour illustrer cette diversification dans différents types de textes.

## Introduction

Il est aujourd'hui bien établi, dans le monde de la recherche comme dans le débat public occidental, que le genre grammatical véhicule pour l'humain une représentation largement andro-centrée, et à ce titre, discriminante, de la société (voir par exemple le panorama proposé par Chevalier et al. 2017). Le genre grammatical n'en est pas le seul porteur ; on peut citer encore des références peu pertinentes à l'apparence physique ou à la famille pour des femmes en contexte professionnel (ainsi, pour le XXI<sup>e</sup> siècle, l'étude de Niven 2005 sur le traitement médiatique des membres du Congrès américain), ou des stéréotypes de métier, masculin pour *taxi driver* ou féminin pour *secretary* par exemple, malgré l'absence de marque morphologique de genre (Aikhenvald 2016 : 5). Le genre a cependant pour spécificité d'inscrire l'asymétrie hommes/femmes dans la grammaire et la morphologie lexicale ; la démarche de suppression de cette asymétrie entreprise dans l'espace public contemporain implique de ce fait une intervention sur la langue, et pas seulement sur le discours.

Des recommandations de réforme ont été proposées, y compris au niveau institutionnel : institutions universitaires, éditoriales, journalistiques en Grande-Bretagne, aux États-Unis ou en Australie par exemple, ou encore circulaires relatives à la féminisation des noms de métiers en France (ex. 1984, 1986, 1990), ou préconisations de l'Office Québécois de la Langue Française (désormais OQLF, 2002). L'objectif visé est alternativement qualifié de « gender-fair use of language », « non sexist language », « gender neutral language », « (gender) inclusive language », « écriture épiciène », « écriture inclusive », « discours épiciène », ou encore « féminisation ». On retiendra ici le terme d'« écriture inclusive », parce qu'il concentre les tensions actuelles dans le débat public français. L'« écriture inclusive » est définie par Haddad (2017 : 4) comme « l'ensemble des attentions graphiques et syntaxiques qui permettent d'assurer une égalité de représentation des deux sexes » ; on

pourrait parler de manière plus globale de « discours inclusif », car l'oral est également concerné, même si l'écrit cristallise la majeure partie du débat.

Les pistes de réforme concernent essentiellement deux grandes parties du discours : les noms et les pronoms personnels.<sup>1</sup> Le présent article s'intéresse aux noms, sources du genre (le genre des pronoms, lui, résultant d'un accord), dans deux langues considérées comme représentatives des deux grands types de systèmes du genre du monde (Corbett 1991) : l'anglais, au système principalement sémantique, et le français, au système largement formel.

Le point de départ de cette étude est un double constat. D'une part, les stratégies adoptées pour les deux langues divergent. On y reviendra plus en détail plus bas, mais en résumé, en anglais, il s'agit surtout de créer l'indifférenciation (ainsi *firefighter* au lieu de *fireman*), alors qu'en français, la politique proposée est au contraire une mention systématique des deux sexes (ainsi *manifestant.e.s*, *les Françaises et les Français*). D'autre part, le succès actuel de ces stratégies diffère : en anglais, on note aujourd'hui une relative stabilisation des usages dans le domaine public, là où en français, l'opposition est plus importante – témoin, par exemple, la décision récente du gouvernement français de ne pas adopter l'écriture inclusive pour les références strictement indifférenciées dans les textes publiés au Journal Officiel (JO du 22 novembre 2017)<sup>2</sup>.

L'objectif de cet article est de dépasser ce constat en apportant un regard linguistique sur ces propositions de réforme ; le plus indépendamment possible de toute implication idéologique, il s'agit d'examiner les conséquences sur le *fonctionnement interne* de la langue des ajustements lexicaux et/ou grammaticaux proposés pour les noms en anglais et en français, afin d'identifier les facteurs favorisant l'adoption de nouveaux usages et les obstacles systémiques et cognitifs incontournables.

Cette logique linguistique, qui va bien au-delà du système du genre proprement dit, n'est, à notre connaissance, pas prise en compte à l'heure actuelle ; or elle est capitale. Ainsi, une étude des stratégies non discriminatoires pour les pronoms de 3<sup>e</sup> personne du singulier en anglais a montré que certaines d'entre elles (remplacement du pronom porteur de genre par un GN, ou alternance de masculin et de féminin pour une même chaîne de référence en contexte non spécifique) pouvaient dans certains contextes perturber un autre aspect bien plus fondamental du langage que la représentation des humains : les mécanismes d'accès à la référence (Gardelle 2015 : 86-89). Ce faisant, elles ne pouvaient dans ces contextes constituer un mode d'expression appropriable, stabilisable dans le temps. Qu'en est-il pour les noms ? Comment expliquer le succès moindre des interventions sur le français, et certaines préconisations peuvent-elles être mises en avant pour qui voudrait intervenir ?

---

<sup>1</sup> A ceux-ci s'ajoutent dans les suggestions de réforme les plus radicales, pour le français, les accords des adjectifs et participes communs à des doublets de noms de genres différents (ex. *des hommes et des femmes sont allés*).

<sup>2</sup> (Edouard Philippe, JO du 22 novembre 2017) « Dans les actes administratifs, vous veillerez à utiliser les règles suivantes :

- Dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
- Les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne. Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteure doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme « la ministre », « la secrétaire générale » ou « la directrice ».
- S'agissant des actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé - sauf lorsque cet intitulé est épïcène - 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... ».
- Suivant la même logique, je vous demande de systématiquement recourir, dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au Journal officiel, à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.
- En revanche, je vous invite, en particulier pour les textes destinés à être publiés au Journal officiel de la République française, à ne pas faire usage de l'écriture dite inclusive, qui désigne les pratiques rédactionnelles et typographiques visant à substituer à l'emploi du masculin, lorsqu'il est utilisé dans un sens générique, une graphie faisant ressortir l'existence d'une forme féminine. Outre le respect du formalisme propre aux actes de nature juridique, les administrations relevant de l'Etat doivent se conformer aux règles grammaticales et syntaxiques, notamment pour des raisons d'intelligibilité et de clarté de la norme. »

Pour répondre à ces questions, on commence par un état des lieux, pour chacune des langues, des noms concernés et des stratégies proposées pour supprimer les discriminations. Dans un deuxième temps, on étudie les enjeux systémiques de ces préconisations. On identifie des obstacles linguistiques et cognitifs, différents pour l'anglais et le français ; ces obstacles peuvent expliquer, très largement au moins, les réactions suscitées, les succès relatifs et les écueils. Ces constats conduisent pour terminer à proposer des suggestions, assorties d'exemples, pour supprimer les discriminations sans se heurter à ces obstacles.

## 1. Etat des lieux : noms concernés et stratégies proposées

### 1.1. En anglais : la stratégie de l'indifférenciation

En anglais (documents consultés pour la Grande-Bretagne, les Etats-Unis, le Canada et l'Australie), les critiques formulées concernent au premier chef les noms composés et expressions en *man* ; ainsi *mankind* (pour lequel est préféré *humankind*), *freshman* (*first-year student*) ou *the best man for the job* (*the best person for the job*) (ex. NCTE 2002). Il s'agit surtout de noms de métiers (*fireman*), parfois de nationalités (*Englishman* par exemple), occasionnellement autres (*freshman*). Ils sont jugés discriminatoires parce qu'il a été maintes fois prouvé que *man*, même lorsqu'il inclut référentiellement les femmes en contexte générique, n'était pas strictement indifférencié ; il fait d'un homme la représentation prototypique de la catégorie (ex. Sunderland 1991). Les femmes sont donc « invisibles » (University of Newcastle 2006). A ces noms en *man* s'ajoute, très rarement et uniquement par le biais d'un exemple, le cas de *cleaning lady*.<sup>3</sup>

De manière plus secondaire (au sens où elles ne figurent pas dans toutes les recommandations universitaires ou éditoriales), des critiques ont été formulées à l'égard de certaines paires de noms dans lesquelles le féminin est morphologiquement dérivé du masculin, ainsi *actor / actress* ou *usher / usherette* : le marquage spécifique de la référence aux femmes peut, dans une société en partie androcentrée, véhiculer l'idée d'un titre moins prestigieux que celui des hommes (Huddleston & Pullum 2002 : 1680-1682, Oxford dictionaries 2018). Il ne s'agit pas d'invisibilité, mais d'« infériorité » (University of Newcastle 2006). Cette infériorité concerne également les hommes, pour *nurse* (*male nurse* est explicitement critiqué, au profit d'un nom *nurse* indifférencié) (University of Newcastle 2006, HR Council 2018). Il est à noter que seuls les noms d'humains font l'objet de telles critiques : les paires de noms d'animaux (*lion / lioness* par exemple) ne sont jamais mentionnées.

Face à ces critiques, la recommandation est la même dans tous les documents : ne pas préciser le sexe – hormis bien sûr dans les cas où cette précision est pertinente en contexte. En résumé : « identify men and women in the same way » (NCTE 2002). Cette préconisation vaut pour les références indifférenciées, mais aussi, dans une moindre mesure, pour nommer spécifiquement un homme, ou une femme. Dans ce dernier cas, deux stratégies existent :

- 1) pour tel nom particulier, et jamais comme stratégie généralisable, certains documents admettent *man / woman* (ex. *policeman / policewoman* aux côtés de *police officer*, University of Newcastle 2006 ; à noter que *police officer* est donné comme première solution). La création d'un terme pour la sous-classe « invisible » s'accompagne alors de la création d'un terme indifférencié pour la classe, souvent en *person* (*craftsperson, spokesperson*), mais parfois autre (*police officer, firefighter*).
- 2) la stratégie préférée, voire souvent l'unique stratégie recommandée, est celle de l'indifférenciation totale, soit *police officer* par exemple. Ainsi, l'université Adelphi de New-York (2018) indique : « Unless subject has strong preference otherwise, use gender neutral nouns: *chair, firefighter, police officer, flight attendant*; not *chairman, fireman, policeman/policewoman, steward/stewardess*. » Deux raisons sont avancées par certains documents. D'une part, le terme indifférencié doit réellement l'être, et ne pas devenir un euphémisme réservé aux femmes : « It is important to be consistent in your use of alternative occupation terms, and to avoid using them only or mainly when the incumbent is a woman. » (University of Newcastle 2006). D'autre part, un terme spécifiquement masculin, ou féminin, ainsi *stewardess* ou *male nurse*, est jugé source d'exclusion (« exclusionary words and phrases », NCTE 2002), pour différentes raisons : *stewardess*, ou encore *actress*, donne le

---

<sup>3</sup> Le terme indifférencié *cleaner* est recommandé. On peut également penser, même si ces noms ne sont pas mentionnés dans les documents institutionnels, aux composés en *wife* : *midwife, housewife*.

sentiment que ce statut est moins prestigieux que *steward* ou *actor* (Oxford Dictionaries 2018), tandis que *male nurse*, qui n'a pas généralement le pendant *female nurse*, véhicule l'idée que par défaut, *nurse* désigne une femme, et donc que les femmes sont plus légitimes dans ce métier.

Cette stratégie d'inclusion par l'indifférenciation est la même que celle préconisée pour d'autres formes de discrimination (handicap, ethnie), avec lesquelles les discriminations de sexe/genre sont généralement traitées. Par exemple, il est unanimement préconisé d'éviter la stigmatisation par *the disabled*, qui crée une classe propre, et d'utiliser plutôt *people with disabilities*, où le nom catégorise ces référents dans la même classe (*people*) que les personnes qui n'ont pas de handicap (ex. University of Newcastle 2006).

En conclusion à ce stade, le problème posé par les noms d'humains en anglais concerne seulement la minorité des composés en *man* (et la poignée de noms en *lady* ou *wife*), et est avant tout un problème lexical. Cette caractéristique est due au fonctionnement de la catégorie du genre en anglais : un nom n'est pas nécessairement compatible avec une seule classe de genre (Huddleston & Pullum 2002 : 489). Pour les humains, si la morphologie ne spécifie pas le sexe, il est épïcène. En français, en revanche, la section 1.2. va montrer que les questions de discrimination concernent un très grand nombre de noms, et que le problème est grammatical en plus d'être lexical, chaque nom régissant un genre unique qui se manifeste dans tous les termes cibles.

## 1.2. En français : féminisation et écriture neutre

En français, la gamme de noms masculins utilisés en référence dite indifférenciée est bien plus large que les noms de métiers : *manifestant*, *lecteur*, *passant*, *chômeur*, *Américain*, etc.<sup>4</sup> En effet, la morphologie des noms compte de nombreuses terminaisons qui imposent un genre masculin, qu'il s'agisse de désigner des animés ou des inanimés : *ain*, *al*, *ant*, *é*, *eur*, *teur*, *ier*, *or*, etc. (voir par exemple Grevisse 1986 : 754-819, ou Tucker et al. 1977). Un certain nombre de ces noms ont un dérivé féminin pour les femmes (*manifestante*, *lectrice*, etc.), mais c'est toujours le masculin, **parce qu'il est morphologiquement le terme de base**, qui est employé lorsque le sexe n'est pas spécifié. Or comme pour l'anglais, il est bien établi aujourd'hui que **statut de terme de base et référence à l'un ou l'autre sexe** ne signifient pas réelle indifférenciation des sexes : les femmes sont rendues invisibles (ex. HCE 2016 : 15).

L'Académie française (déclaration 2002, qui renvoie également à celle de 1984) objecte que le genre du français est arbitraire, et donc à distinguer des questions de sexe/genre naturel. Certes, ceci est vrai pour les inanimés et la plupart des animaux (ainsi *maison* est féminin, *garage* masculin, en raison de leur terminaison phonétique et non de leur sémantisme ; de même, *porte-monnaie* est masculin en raison de sa morphologie – il s'agit d'un composé en verbe + nom). Mais pour l'humain, le genre correspond le plus souvent au sexe. De plus, pour les animaux et inanimés, les phénomènes d'allégorie, personnification et anthropomorphisme, occasionnels ou ancrés culturellement, suivent généralement le genre grammatical, créant des remotivations qui font appel aux distinctions de sexe et projections de *gender* associées (ainsi le couple soleil/lune, à l'inverse des langues germaniques ; *la mer*, à l'inverse de l'italien ; *Sophie* la girafe, là où *George*, nom d'une girafe en peluche anglaise, serait surprenant ; etc.). Ces phénomènes avérés de remotivation sémantique montrent que la distinction des sexes, même si elle concerne objectivement une faible minorité des noms de la langue, constitue le cœur sémantique du système du genre. Comme le rappelle Corbett (1991 : 63), aucun système de genre n'est totalement formel. En cela, pour les humains, l'asymétrie masculin/féminin reflète bien une sous-représentation des femmes, qu'il est pertinent de lire comme une forme de discrimination dans un contexte social souvent favorable aux hommes.

En France, les recommandations institutionnelles sont historiquement des recommandations de féminisation : comme le rappelle le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (désormais HCE, 2012), il existe un cadre juridique pour les noms de métiers, « dans les textes réglementaires et tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'État. » En 1984 est créée par décret une Commission de terminologie, « chargée d'étudier la féminisation des titres et des fonctions et, d'une manière générale, le vocabulaire concernant les

---

<sup>4</sup> A titre de comparaison, en anglais, ces noms sont tous morphologiquement indifférenciés : *demonstrator*, *reader*, *passer-by*, *unemployed* (adjectif substantivé), *American*.

activités des femmes » (décret du 29 février 1984, paru au JO du 3 mars). Une fois ses travaux achevés, une circulaire du Premier ministre Laurent Fabius (11 mars 1986, publiée au Journal Officiel du 16 mars 1986) vient rendre obligatoire la féminisation des « noms de métier, fonction, grade ou titre », assortie de règles. Parce qu'elle reste largement inappliquée, une autre circulaire du Premier ministre (Lionel Jospin, 6 mars 1998) vient prescrire de nouveau cette obligation.

La féminisation, telle que proposée par la circulaire de 1986, se résume à quelques règles simples (Jospin 1986) :

- 1) si le nom se termine par un « e » muet, il suffit d'admettre qu'il puisse avoir un genre féminin : *un / une architecte, un / une comptable*. S'il se termine par une autre voyelle, un « e » est ajouté : *une chargée de mission*. On note que ce « e » est écrit, mais ne modifie pas la prononciation du terme à l'oral (pour le nom du moins : la prononciation du déterminant, elle, varie).
- 2) si le nom se termine par une consonne, et autrement que par « eur », le nom est conservé pour le féminin (*une médecin*), ou le féminin est formé par ajout d'un « e » (*une agente, une huissière*)
- 3) si le nom se termine en « eur », quatre cas se présentent. S'il se termine en « teur » et que le <t> appartient au verbe de base, le suffixe féminin est « teuse » (*acheteuse*) ; si le <t> n'appartient pas au verbe de base, le suffixe est « trice » (*animatrice*) ; pour les autres noms en « eur » dérivés d'une base verbale, le féminin est en « euse » (*vendeuse*) ; enfin, si aucun verbe racine n'est reconnaissable, le nom est à conserver à l'identique, en faisant seulement varier le genre (*une proviseur, une professeur*).<sup>5</sup>

L'objectif de la circulaire est de pouvoir désigner spécifiquement les femmes : « 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. » Mais se pose alors la question des références indifférenciées (référence générique à la classe, référence à une pluralité mixte de membres), qui n'est pas encore abordée à l'époque. La solution principale proposée, à la différence de l'anglais, est la féminisation. Au niveau nominal, elle se présente sous deux formes : le doublet (ainsi *les Françaises et les Français*) et le doublet abrégé (ex. *les Français.e.s*), plus concis à l'écrit, mais dont la lecture orale nécessite un redéploiement sous la forme d'un doublet classique.

Pour le doublet non abrégé, la question se pose de l'ordre des coordonnés. Le HCE (2016 : 29) recommande « dans la mesure du possible » l'ordre alphabétique ; celui-ci fait souvent apparaître le féminin en premier (*les lycéennes et les lycéens, l'égalité femmes-hommes*), mais c'est parfois l'inverse : *les sénateurs et les sénatrices, les Français et les Françaises*. On note que ce dernier exemple, tiré du guide du HCE (2016), n'est pas toujours suivi : en politique, la collocation utilisée dans les interventions télévisées est *les Françaises et les Français*.

Quant aux doublets abrégés, ils ont la structure suivante : *masculin (qui contient aussi la base commune aux deux genres) + marque de séparation + suffixe féminin (+ -s au pluriel)*. Ces doublets n'existent donc que pour les paires pour lesquelles le nom féminin est dérivé du masculin (*les femmes et les hommes* ne peut s'abrégé, par exemple), et sont nécessairement réservés à l'écrit. La marque de séparation peut prendre diverses formes : point (*ingénieur.e.s*), point médian (*acteur·trice·s*), parenthèses (*un(e) entraîneur(-euse)*), barres obliques (*sauveteur/euse*), trait d'union (*boulangier-ère*), virgule (*infirmiers,ères*) ou majuscule (*l'adjointE administratifIVE*) (exemples empruntés à Haddad 2017 et à l'OQLF 2002, entrée « Féminisation – doublets abrégés »). Ces doublets abrégés, si l'on en juge par le grand nombre d'articles de presse qui leur sont consacrés, cristallisent particulièrement les critiques ; un certain nombre d'articles réduisent d'ailleurs l'« écriture inclusive » à ce mode. Les recommandations institutionnelles en France et au Québec, les deux pays étudiés ici, varient. En France, ils sont bien acceptés par le HCE (2016 : 29), qui les présente comme une « alternative » aux doublets déployés ; de même pour l'agence de communication d'influence Mots-Clés (Haddad 2017). C'est la forme unique retenue pour la rédaction du guide (ex. « Pour que les femmes comme les hommes soient inclus.e.s, se sentent représenté.e.s », p. 29), qui recommande par parallélisme le même

---

<sup>5</sup> On note toutefois une certaine variabilité pour les noms en *-eur* : *professeure* figure par exemple comme féminin de *professeur* dans le Larousse (2018).

La circulaire de 1998, quant à elle, n'est pas aussi précise : elle rappelle avant tout la nécessité d'appliquer le principe de féminisation, comme préconisé par la circulaire de 1986. Le texte indique que la commission de terminologie a été saisie pour faire un état de la question, et qu'en attendant, les termes féminins doivent être utilisés lorsqu'ils sont « d'usage courant » (*secrétaire générale, directrice, conseillère*).

ordre masculin.féminin pour les déterminants et adjectifs (« le.la présentateur.rice », « les agent.e.s territoriaux.ales »).<sup>6</sup> Au Québec, en revanche, l'utilisation des doublets abrégés « n'est pas recommandée » par l'OQLF (2002), parce qu'ils réduisent le féminin à une terminaison ; ils sont à envisager seulement « dans les contextes où l'espace est restreint ou dans les écrits de style télégraphique », où ils constituent une meilleure option que le masculin générique (entrée « Principes généraux de la rédaction épïcène »).<sup>7</sup>

Outre la stratégie principale de féminisation, le HCE (2016) comme l'OQLF (2002) proposent ce que l'OQLF appelle la « formulation neutre », c'est-à-dire une indifférenciation des sexes. Celle-ci, contrairement à l'anglais, ne peut être qu'occasionnelle ; le HCE parle d'« astuce ». Quatre stratégies sont proposées (OQLF 2002, entrée « Qu'est-ce qu'une formulation neutre ? » ; HCE 2016 : 30) :

- 1) opter pour un nom collectif ou « englobant » (*la population du Canada* plutôt que le problème *habitants* ; *le corps professoral* ; *le peuple*).
- 2) opter pour un nom de fonction plutôt que de personne (*la direction* plutôt que *directeur*).
- 3) opter pour un nom épïcène (*les cadres ont donné leur accord au projet*, plutôt que *les décideurs* ; *spécialiste* plutôt que *expert*). En France, Haddad (2017) propose également cette possibilité. Cette solution n'évite les doublets qu'en l'absence de marques d'accord genrées, ce qui confine au pluriel (*les* ou *des*, alors que *le/la* et *un/une*, eux, marquent le genre). Le HCE (2016 : 30) propose sinon un déterminant en doublet abrégé (« un.e élève »).
- 4) utiliser des mots qui ne spécifient pas le sexe, ainsi *personne* ou *être humain* ; ainsi, *la personne qui rédige* plutôt que *la rédactrice ou le rédacteur*.

Si la formulation neutre ne constitue pas la stratégie unique ni principale, contrairement à l'anglais, c'est parce qu'il ne s'agit pas de créer des noms épïcènes, mais de modifier la référence (propositions 1 et 2) ou d'exploiter l'épïcène déjà présent dans le lexique (propositions 3 et 4, qui concernent peu de mots). L'OQLF (2002, entrée « Qu'est-ce qu'une formulation neutre ? ») conclut donc :

- (1) (OQLF 2002) Il n'y a pas lieu toutefois d'abuser de ces procédés et d'effacer systématiquement toute trace de mots féminins ou masculins, dépersonnalisant ainsi le texte, ou encore de risquer un glissement de sens en s'écartant de l'emploi du mot juste. Il faut user de ces procédés avec mesure, en alternance avec l'emploi des formes masculines et féminines.

Quelle est la place du masculin générique (sans doublet) ? Le HCE (2016) et Haddad (2017) ne l'évoquent pas autrement que pour critiquer les asymétries ; l'OQLF (2002), en revanche, indique qu'il n'est pas à exclure, à condition qu'il soit utilisé avec « parcimonie » pour éviter l'invisibilité des femmes.

Il s'agit à présent de comprendre ce qu'impliquent ces préconisations en termes de fonctionnement général du système linguistique, pour déterminer les avantages qu'elles présentent, mais aussi les difficultés qu'elles posent.

## 2. Les enjeux systémiques des stratégies de réforme lexicale

---

<sup>6</sup> Lorsque le nom est épïcène, l'ordre recommandé pour déterminants et adjectifs est l'ordre alphabétique, soit parfois masculin.féminin (« au.à la maire », « du.de la fonctionnaire »), parfois féminin.masculin (« la.le journaliste », « les fonctionnaires territoriales.aux ») (HCE 2016 : 29).

<sup>7</sup> Au sein des doublets abrégés, l'OQLF préconise les parenthèses, ou les crochets pour ceux qui considèrent que les parenthèses présentent leur contenu comme secondaire. Selon l'Office, point médian et barre oblique rapprochent de manière incongrue la partie féminine du déterminant et masculine du nom (ex. *signature du/de la sauveur/euse*) ; la majuscule fait perdre aux autres usages de majuscules du texte leur rôle démarcatif (de même pour la virgule et le point) et peut être interprétée comme une forte protestation ; le trait d'union, enfin, rend la lecture difficile dans les composés qui comportent déjà un trait d'union (ainsi *boulangier-ère-pâtissier-ère*). Haddad (2017), au contraire, recommande le point médian (qu'il appelle « point milieu »), qui existait dans l'Antiquité et aurait une fonction unique. Il a pour inconvénient de ne pas être accessible sur les claviers d'ordinateur, ce qui a conduit les membres du projet EQUALIM (qui promeut l'égalité hommes/femmes à l'Université de Limoges) à opter plutôt pour le point bas (interview de Valérie Legros, vice-présidente déléguée à l'égalité et à la qualité de vie, *Le Populaire du Centre* 2017). Le HCE (2016 : 29) privilégie le point bas, tout en présentant le point médian comme alternative.

Comme l'a montré la section 1, l'objectif des réformes lexicales est double :

- 1) pouvoir désigner la sous-classe « invisible » (les femmes ou, cas plus rare, les hommes) par un nom, car c'est le nom qui catégorise.
- 2) pouvoir désigner une classe (de métier par exemple) sans en rendre invisible une partie des membres : désignation générique (traditionnel *les Français*), désignation d'une pluralité mixte (traditionnel *les manifestants*).

On examine les différentes options, en partant des moins coûteuses d'un point de vue cognitif, pour en étudier avantages et inconvénients.

## 2.1. Ne rien changer ?

Toute intervention sur la langue a un coût cognitif. Or malgré les recommandations institutionnelles, largement relayées par l'usage dans les médias, la politique, les universités et autres partenaires du domaine public, un certain nombre de locuteurs anglophones et francophones considèrent qu'une modification de la langue n'est pas bienvenue. Pourquoi cette résistance ? Le HCE (2016 : 15) relève six arguments fréquents, qui correspondent effectivement aux commentaires récurrents que l'on trouve sur des forums ou dans des tribunes, chez des locuteurs qui ne remettent par ailleurs en cause ni l'existence de discriminations envers les femmes, ni la nécessité d'agir contre cette asymétrie dans la société :

- 1) argument d'utilité : « c'est une question accessoire »<sup>8</sup>
- 2) argument du masculin générique : « Le masculin est aussi le marqueur du neutre. Il représente les femmes et les hommes »
- 3) argument de la lisibilité : « Cela encombre le texte »
- 4) argument esthétique : « *écrivaine, pompière*, ce n'est pas beau ! »
- 5) argument du prestige : « Les femmes elles-mêmes nomment leur métier au masculin »
- 6) argument de l'homonymie : « On ne comprend plus le sens des mots ; traditionnellement "la préfète" désigne la femme du préfet »

Ce que traduisent en réalité ces remarques (on reviendra plus loin sur le cas de l'argument 2, plus complexe), c'est une résistance au changement. Celle-ci ne doit pas être sous-estimée : il ne s'agit pas de mauvaise volonté, mais d'un phénomène d'ordre cognitif. Lorsque la langue maternelle s'acquiert, l'association de tel terme à tel élément est intériorisée ; le terme devient donc le « bon » terme, le terme « naturel », de même d'ailleurs que la grammaire qui lui est associée. Par conséquent, malgré l'évolution perpétuelle de la langue, malgré l'entrée régulière de termes nouveaux pour de nouvelles réalités ou dans des domaines à haute technicité (ainsi *challenge* ou *team* dans le sport), le sentiment instinctif est que la langue, lorsqu'on en perçoit une évolution, dégénère (Aitchison 2001). Ce sentiment était déjà exprimé par des intellectuels reconnus ou anonymes au XVIII<sup>e</sup> siècle, époque où le mouvement puriste trouve son apogée. En Angleterre par exemple, la préface du dictionnaire de référence de Samuel Johnson (1755) indique : « Tongues, like governments, have a natural tendency to degeneration », et appelle à endiguer autant que possible cette évolution. Les remarques se poursuivent de même aux siècles suivants (pour d'autres exemples, voir Aitchison 2001 : 5-14).

Plus précisément, l'argument 1 traduit une approche organique de la langue – approche commune, qui conçoit l'évolution comme naturelle, voulue par la langue, là où les réformateurs prônent une approche mécaniste, qui voit la langue comme un objet sur lequel, tel un mécanicien, on peut intervenir pour « réparer » l'existant (Keller 1994 : 9). D'où l'idée qui sous-tend l'argument 5 : l'usage existant suffit ; s'il y avait eu un véritable besoin, la langue aurait évolué.

---

<sup>8</sup> On lit par exemple :

(joh02, 4 mai 2011) Je trouve particulièrement ridicule cette « féminisation » de certains mots: écrivaine, auteure, procureure et j'en omet...A quoi cela rime-t-il ??? Ne sont-ce pas là quelques « lubies » voulant combattre un phallocentrisme apparemment humiliant et désobligeant à l'égard des femmes...Mon avocat est une femme, et sur son courrier figure Clotilde X. Avocat...Mon apothicaire est une femme et sa dénomination est Régine X Pharmacien...Il y aurait d'autre priorités à mon sens comme combattre l'illettrisme et apprendre aux enfants des collègues à bien « manier » et parler notre langue...Plutôt que de se perdre dans des « parisianismes nombrilistes »! (<http://lemonde-educ.blog.lemonde.fr/2011/05/04/les-femmes-sont-des-hommes-comme-les-autres/>)

Pourquoi alors vouloir réformer ? Plus précisément, pourquoi vouloir que le genre grammatical et/ou la morphologie du nom correspondent absolument au sexe, alors qu'il existe des exceptions (*une vedette, une star* pour un homme par exemple) ? C'est l'ampleur du décalage genre/sexe qui dérange : pour les humains, le critère du sexe constitue le *cœur* du système du genre du français ; en anglais, si les noms en *man* posent problème malgré leur relativement faible nombre, c'est parce que les pronoms de 3<sup>e</sup> personne du singulier, qui connaissent le même problème d'utilisation générique du masculin (*he*), posent un problème d'ampleur, et que le genre pronominal, pour l'humain, acte lui aussi la distinction des sexes. Les noms en *man* sont donc traités dans le même élan réformateur (mais sont toujours évoqués après les pronoms dans les différents documents). De plus, donner une impulsion, surtout avec le soutien des institutions publiques qui favorise l'habitude aux nouveaux usages, peut accélérer la mise en adéquation entre langue et conceptualisation du monde. C'est un argument finalement assez militant qui est ainsi mis en avant : réformer la langue permet de la rendre conforme aux représentations sociales recherchées, et, ce faisant, d'accélérer la disparition des discriminations, en association avec d'autres mesures dans la société.

Ceci peut par conséquent ne pas convaincre, y compris des locuteurs conscients de la nécessité d'éradiquer les discriminations dans la société, car il peut être objecté qu'en « laissant faire » la langue, elle évoluera si le besoin en est ressenti (conception organique). Après tout, si l'on regarde l'évolution naturelle du système du genre en anglais, lorsque la distinction de sexe n'apparaissait plus dans les pronoms sujets de 3<sup>e</sup> personne du singulier suite à l'érosion des terminaisons, *she* a été naturellement emprunté pour réparer le système ; la création du pronom objet *it*, puis de *its*, a permis de systématiser la différenciation entre masculin et neutre, là où *him* et *his* étaient communs aux deux genres ; l'introduction de *who* au sein des relatifs a permis de créer la distinction de genre que l'on connaît aujourd'hui au sein des pronoms en *wh*. A chaque fois, il a fallu plusieurs siècles (du XIV<sup>e</sup> à la fin du XVII<sup>e</sup> siècle pour l'entrée de *its*, avec la concurrence temporaire de *it*, *of it* et *thereof* ; du XV<sup>e</sup> au XVII<sup>e</sup> siècle pour l'introduction de *who*) (Gardelle 2010 : 116).

Pour cette raison peut-être, ou indépendamment, un autre argument est mis en avant dans certains documents universitaires du monde anglophone, ainsi que sur le site des Oxford Dictionaries : celui du respect de l'autre en situation de communication. Ainsi :

(2) (Queen's University 2018, Canada) A few guiding principles:

- Be respectful of a person or group's preference regarding vocabulary and be guided in your writing by that preference.
- [...]

(3) (University of Leicester 2018, Grande-Bretagne) People do not want to feel excluded, or to be labelled inferior, either as individuals, or as members of a group. However, it is possible to exclude or imply inferiority without realising it, if insufficient care is taken with your writing.

(4) (Oxford Dictionaries 2018, première phrase de la page « The language of gender ») It is very important to make sure that you don't offend people by inadvertently using language that might be considered sexist.

Il n'est alors plus question de savoir « dans l'absolu » s'il est bon de réformer, mais plutôt, en contexte, d'éviter de froisser l'interlocuteur. L'enjeu est plus immédiatement concret, associé à une situation de communication donnée. Sur ce principe, une modification au moins partielle des usages est irrémédiablement enclenchée : dans certains contextes au moins, il est avéré aujourd'hui que l'emploi d'un masculin exclusif est perçu comme discriminant par un certain nombre de personnes, et gêne donc la communication. Là, une forme de changement des usages paraît donc inévitable.

## 2.2. Créer un terme spécifique pour la sous-classe « invisible »

Cette stratégie est communément appelée « féminisation » ; on gardera ce terme pour plus de lisibilité, mais il est à garder à l'esprit que pour de rares noms, il s'agit de créer un terme pour l'homme, la représentation prototypique du terme existant étant celle d'une femme (ex. *midwife*).

Si l'on considérait uniquement la désignation de la sous-classe « invisible » (objectif 1 des réformes lexicales mentionné au début de cette partie), la stratégie de féminisation représenterait la modification la moins coûteuse d'un point de vue cognitif. Soient les exemples représentatifs *firewoman* et *pompière* : cette stratégie n'affecte que partiellement le terme existant *fireman / pompier*, dont le modèle cognitif idéalisé (terme de Lakoff 1987, qui désigne pour simplifier la « représentation idéale » d'un membre) est de toute manière un homme ; il s'agit seulement de supprimer l'extension

aux membres de l'autre sexe. La stratégie consiste parallèlement à créer un nouveau terme pour une nouvelle réalité, ce qui motive de nombreux néologismes lexicaux ; de plus, pour ce nouveau terme, le genre correspond au sexe, donc au cœur sémantique du système du genre, et les procédés de composition ou de dérivation sont familiers, réguliers – les composés en *man / woman* sont fréquents en anglais, tandis qu'en français, l'ajout d'un « e » pour former le féminin est la « règle générale » (Grevisse 1986 : 804). Un autre avantage, pour le français, est que dans un certain nombre de cas, la création d'un terme féminin ne modifie pas la morphologie du nom existant (il suffit de faire varier le genre du déterminant), si l'on suit les préconisations de la circulaire de 1986 (cf. supra) ; en d'autres termes, pour les noms suivants, l'intervention sur la langue est aussi minimale que possible :

- 1) si le nom se termine par un « e » muet (*un / une architecte, un / une comptable*) et plus largement, à l'oral uniquement, s'il se termine par une voyelle (*une chargée de mission*). Historiquement, ce principe est attesté bien avant les préconisations de féminisation ; ainsi un certain nombre de noms pour lesquels la variation de genre est inscrite dans la langue, comme *un / une interprète, otage, pianiste ; ami/amie*, etc., et d'autres pour lesquels la variation se rencontre « de façon plus ou moins occasionnelle », jusque dans la littérature (Grevisse 1986 : 807) : ainsi *une / cette ancêtre* (Guy de Maupassant, 1882 / Daniel-Rops, 1946), *la capitaine de ces demoiselles* (Georges Duhamel, 1930), *ange gardienne* (Saint Exupéry) ou *une lâche* (Clara Malraux, 1922-1924).
- 2) pour un certain nombre de noms qui se terminent par une consonne (*un / une médecin*). Là encore, ce procédé existait déjà, quoique pour quelques noms, dans la langue : ainsi *un / une enfant, touche-à-tout, snob* (Grevisse 1986 : 807). On pense aussi, plus récemment, à *un / une prof* en français informel.
- 3) pour les noms en « eur » dans lesquels aucun verbe racine n'est reconnaissable (*un / une proviseur, un / une professeur*). Cette préconisation est nouvelle par rapport aux règles grammaticales : les grammaires du français consultées ne mentionnent que *(t)eur/(t)euse, teur/trice, eur/eure* (pour les noms désadjectivaux, ainsi *mineur, supérieur*), et déclarent sinon le nom en *eur* comme n'ayant pas de féminin ; il faut alors ajouter un modifieur, ainsi *une femme ingénieur*.

La stratégie de féminisation est bien sûr particulièrement appropriée pour désigner la sous-classe uniquement, ou un de ses membres (*ma médecin*).<sup>9</sup> Elle se heurte en revanche à un écueil majeur : comment nommer la classe dans son ensemble – par exemple, tous les hommes et femmes médecins ? Là, toute option qui consiste à partir de ces paires de termes différenciés, en anglais comme en français, se heurte à d'autres mécanismes linguistiques. On examine à présent ces obstacles pour chaque langue.

### 2.2.1. Obstacles partiels à la stratégie de féminisation en anglais

En anglais, une recherche dans le COCA (Davies 2008- ) montre que les doublets coordonnés sont rarissimes ; la création d'un terme pour la sous-classe « invisible » pour les composés s'accompagne de la création d'un terme indifférencié. Comme mentionné plus haut, lorsque ce nom est formé sur la paire en *man / woman*, il s'agit généralement d'un composé en *person*, hyperonyme immédiat de *man* et *woman*. C'est là que la stratégie s'avère en partie problématique.<sup>10</sup>

En effet, bien que *person* ne spécifie pas le sexe, la représentation véhiculée n'est pas simplement celle de *man* ou *woman* privée de l'indication de sexe : s'ajoute un haut degré d'individualisation (par rapport à *someone* par exemple) (OED, entrée *person*). De plus, il s'agit d'un terme superordonné, là où *man* et *woman* sont des termes de niveau de base. Ce statut lui confère d'une part une certaine formalité, alliée ici à une évaluation positive – on pourra ainsi dire *x is just a man*, mais guère *x is just a person* –, mais aussi un contenu sémantique faible, parce qu'étant superordonné, le nom contient des sèmes assez généraux.

<sup>9</sup> Le COCA, Corpus of Contemporary American English (Davies 2008- ) présente ainsi 207 occurrences de *policewoman* et 19 de *police woman*, 9 de *camerawoman*, etc. ; de même, une recherche sur Google présente 20 900 résultats pour *ma médecin* (dont la plupart sont pertinents sur les trois premières pages de résultats), 9 900 pour *ma docteur* (dont environ la moitié sont pertinents sur les trois premières pages), fréquents en particulier sur des forums ; *une médecin* (147 000 occurrences annoncées) fournit des résultats notamment dans divers titres de journaux de presse régionale.

<sup>10</sup> Lorsqu'il s'agit d'un terme morphologiquement indépendant des composés en *man / woman* (ex. *firefighter* en plus de *fireman* et *firewoman*), il s'agit d'une autre stratégie, celle d'indifférenciation, et le terme spécifique à l'un des deux sexes a peut-être vocation à devenir caduque. On traite ce point dans la sous-section suivante.

Ces caractéristiques pourraient expliquer que *person* soit compatible avec des positions considérées plutôt favorablement, ainsi *spokesperson*, *chairperson* ou *businessperson* / *salesperson* ; plus occasionnellement, on trouve également *fisherperson* dans des documents spécialisés sur la pêche, et Sunderland (1991 : 516) note l'utilisation de termes tels que *warehouse person* dans des offres d'emploi. A l'inverse, on ne trouve pas *garbage person* ou, en Grande-Bretagne, *dustperson*, peut-être parce que *garbage* / *dust* véhiculent une connotation négative ; *garbage collector* et *refuse collector*, qui créent plus de technicité par *collector* et *refuse*, et sont donc plus valorisants, ont été préférés. Ou encore, si l'on ne trouve guère de *policeperson* (seulement 3 occurrences de *policeperson* et 7 de *police person* dans le COCA ; *police officer* et, occasionnellement, *police staff* sont préférés), c'est peut-être parce que le terme *person* n'est pas ressenti comme assez technique, suffisamment précis, par rapport au métier d'aujourd'hui ; de même, aucune occurrence de *fireperson* ou *postperson* n'a été rencontrée (*firefighter*, *postal worker* / *mail/letter carrier* sont préférés, tandis que Royal Mail, en Grande-Bretagne, conserve *postman* et *postwoman* uniquement, ainsi que *Postmaster*, sur son site internet).

Ce sémantisme spécifique apporté par *person* se double peut-être d'un problème phonétique : parce que *person* compte deux syllabes et n'est pas réductible phonétiquement (contrairement, souvent, à *man*, qui en outre est monosyllabique), il crée des mots très longs, d'au moins trois syllabes, voire plus dès lors que la première partie du composé est plurisyllabique ; il semble que cette longueur tende à rendre l'ensemble formel (ex. *spokesperson*, *businessperson*), et peu maniable pour la langue de tous les jours. Bien sûr, on peut considérer que le composé est à redéployer en deux mots (ce qui donnerait par exemple, à l'écrit, *business person*, et à l'oral, la même prononciation) ; mais il entre alors en concurrence avec les emplois de type [nom] + *person*, où le premier nom indique un domaine (cf. *He's another theater person*, *dying to be on television*, COCA), ou ce que la personne aime (OED, entrée *person*, sens II.2.h : « With distinguishing word : a person characterized by a preference, liking, or affinity for a specified thing ; a lover or enthusiast. »). Pour *business person*, la différence est quasi nulle, car *business* dénote de toute manière un domaine ; de même pour *delivery person*, par exemple. Mais ce n'est pas le cas pour d'autres noms. Ainsi, *cameraman* désigne un homme par son métier, tandis que *the camera man* peut désigner plus généralement tout homme qui tient un appareil photo ou une caméra – un touriste par exemple : « l'homme à l'appareil photo / à la caméra ». Il semble donc que *camera person* perde en technicité, en précision de désignation (métier) par rapport à *cameraperson*. Peut-être ces raisons conjuguées expliquent-elles au moins en grande partie que *camera operator* ait été préféré.<sup>11</sup>

Au pluriel, *persons* subit la concurrence de *people*. Ailleurs dans la langue, *persons* est réservé aux cas de forte individualisation, et donc plus rare (le COCA compte ainsi 18 821 occurrences de *persons* contre 976 270 de *people*), là où *people* est un terme de niveau de base, et ne marque pas de haut degré d'individualisation (OED, entrée *people*).<sup>12</sup> Très logiquement, pour les composés étudiés ici, les occurrences en *people* dans le COCA sont donc généralement plus nombreuses que celles en *persons*, et plus fréquentes à l'oral, donc dans des contextes en partie plus spontanés et/ou informels, que les termes en *persons* (tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1 : occurrences dans le COCA (sur la période 1990-2017) de composés en *people* et *persons* correspondant à des noms en *man*, écrits en un mot ou en deux

Rq : aucun résultat pour *milk* et *post*

<i>people</i>	<i>persons</i>
---------------	----------------

<sup>11</sup> Pour prendre un autre exemple, au pluriel, *fire people* a été rencontré trois fois (seulement), et toujours avec une connotation négative (ex. « it was no fire people around the building », critiquant un manque de professionnalisme, CNN, 2017, COCA). On peut faire l'hypothèse que *fire people* n'est peut-être pas ressenti comme le pluriel du nom en *person* spécifiquement, mais simplement comme un composé général, comme « the Post Office people » par exemple. Ceci n'est cependant guère mesurable.

<sup>12</sup> Sur un échantillon de 100 sélectionné comme représentatif par l'interface de recherche du COCA, seule 1 occurrence était non pertinente, désignant « le peuple » (emploi singulier collectif).

	<b>total</b>	<b>oral</b>	<b>proportion d'occs. orales</b>	<b>total</b>	<b>oral</b>	<b>proportion d'occs. orales</b>
<i>business</i>	1608	413	25%	96	1	1%
<i>camera</i>	40	29	72%	58	5	8%
<i>chair</i>	9	3	33%	113	4	3%
<i>clergy</i>	4	3	75%	5	0	0%
<i>delivery</i>	31	2	6%	3	0	0%
<i>fire</i>	3	3	100%	1	0	0%
<i>fisher</i>	6	0	0%	3	0	0%
<i>handy</i>	1	0	0%	2	0	0%
<i>garbage</i>	3	1	33%	0	-	-
<i>lay</i>	840	113	13%	194	5	2%
<i>police</i>	19	14	73%	3	1	33%
<i>sales</i>	945	102	10%	31	2	6%
<i>sports</i>	37	13	35%	6	0	0%

Enfin, un dernier obstacle potentiel à la diffusion des noms en *person* est la forte tendance à l'indifférenciation des sexes dans l'anglais des XXe-XXIe siècles, tendance antérieure aux mouvements féministes des années 1970, pour les noms d'humains qui peuvent s'appliquer aux hommes comme aux femmes : les termes non spécifiants sont la norme pour les noms de métier (*baker, doctor, teacher, etc.*), à la différence des débuts de l'anglais moderne, où les suffixes en *-ess, -ette* ou parfois *-trix* étaient bien plus utilisés. Ainsi, parallèlement aux noms en *person* se sont développés des termes non différenciés, indépendants du schéma en *man / woman*, pour quasiment tous les composés étudiés ici (tableau 2 ci-dessous).<sup>13</sup>

Tableau 2 – concurrents aux termes hyperonymiques en *person* (la colonne de gauche donne le nom modifieur pour le nom traditionnel en *man* et, sauf indication contraire, pour le nom en *person*)

<i>business</i>	<i>business executive, entrepreneur</i>
<i>camera</i>	<i>camera operator</i>
<i>chair</i>	<i>chair</i>
<i>clergy</i>	<i>clergy</i> (usage initialement pluriel, qui tolère le singulier)
<i>delivery</i>	<i>courier</i> (sites de livraison)
<i>fire</i>	<i>firefighter</i> (rq : peu ou pas de <i>fireperson</i> )
<i>fisher</i>	<i>angler</i>
<i>handy</i>	<i>handy worker</i> (offres d'emploi)
<i>garbage</i>	<i>garbage/refuse collector</i> (offres d'emploi) (rq : pas de <i>garbage person</i> )
<i>lay</i>	<i>lay</i> adjectif + nom spécifiant : <i>lay witness, lay judgement, lay audience, etc.</i> (recherche Google: <i>expert "to the lay"</i> )
<i>police</i>	<i>police officer, police staff</i> (rq : peu ou pas de <i>policeperson</i> )

<sup>13</sup> Ces termes sont plus techniques et formels, semble-t-il, que les composés en *people*. Par exemple, *camera people* a été rencontré surtout à l'oral dans le COCA (29 occurrences sur 40 résultats pertinents), contre seulement 5 occurrences sur 58 pour *camera operators* ; à l'inverse, les associations professionnelles sont celles des *camera operators*, pas des *camera people* (ACO, *Association of Camera Operators* ; SOC, *Society of Camera Operators*).

<i>sales</i>	<i>sales associate, sales executive, sales rep(resentative)</i> (offres d'emploi)
<i>sports</i>	- ( <i>athlete</i> ?)

En conclusion sur l'anglais, les obstacles à la généralisation de *person(s)* sont liés au sémantisme de ce nom (fort degré d'individualisation, formalité liée au statut superordonné, faible contenu sémique), et à une tendance de fond à l'indifférenciation pour les noms d'humains qui peuvent s'appliquer aux deux sexes, tendance antérieure aux mouvements féministes (*baker, doctor, teacher*, etc.). Ces obstacles ont clairement affecté la propagation de la stratégie *woman/person*. Ce procédé connaît le succès pour un petit nombre de mots. Ainsi *spokesperson* (peut-être parce que *spokes-* n'est pas une base autonome, et par compatibilité avec le caractère formel des contextes d'emploi et le côté plutôt prestigieux du métier) ; *businessperson* (peut-être parce que *business person* n'est guère différent) ; et *sportsperson*, très utilisé dans les descriptifs de carrière ou encore dans les récompenses sportives (par exemple, Serena Williams a été élue « Sportsperson of the Year » en 2015, Cristiano Ronaldo « Best European Sportsperson » en 2017). Mais ce succès est limité à ces quelques mots : la stratégie d'indifférenciation, par création d'un terme non lié morphologiquement qui remplace les composés, est bien plus efficace. Par ailleurs, la co-existence de termes concurrents (ex. *delivery person / courier*) montre que certains usages au moins ne sont pas encore stabilisés à l'heure actuelle, variant avec les degrés de formalité et de spécialisation du discours ; l'avenir montrera comment se résout la concurrence.

### 2.2.2. Obstacles à la stratégie de féminisation pour le français

En français, l'emploi de doublets, tels que *les artisanes et les artisans*, est bien plus problématique, car il se heurte à des mécanismes majeurs et plus fondamentaux que les questions de genre.

Le premier, qui concerne le traitement du discours en cognition, est le Principe de Pertinence, modélisé en pragmatique par Sperber & Wilson (1995) (voir aussi Wilson & Sperber 2004). En d'autres termes, dans tout décodage de message, les informations données sont traitées comme pertinentes, c'est-à-dire comme ayant une raison d'être pour le traitement du message au moment où il est énoncé. Elles donnent donc lieu à des inférences, à des implications contextuelles, dans leur contexte d'énonciation. Il ne s'agit pas d'un accord tacite de coopération comme le proposait Grice (maxime 'Be relevant'), mais d'un instinct du cerveau humain.<sup>14</sup> Lorsqu'est employé *les artisanes et les artisans*, par exemple, il est inféré qu'en contexte, il y a une raison à ce stade de l'énonciation pour qu'une distinction de sexe soit introduite, plus exactement pour que la profession soit évoquée sous la forme de deux classes (puisqu'il y a deux noms), distinguées par le critère du sexe, plutôt qu'une seule grande classe (celle des personnes qui exercent dans l'artisanat). Or souvent, il n'y a en réalité pas de pertinence liée au message à traiter – seulement une pertinence sociologique, dans l'esprit du locuteur, une volonté générale de rendre présents, en les explicitant, les représentants des deux sexes. En ce sens, la stratégie est aussi problématique que s'il était précisé également les âges ou les générations, les couleurs de peau, les situations de handicap ou de validité, les différentes orientations sexuelles, etc. : ce n'est tout simplement pas pertinent – et donc, cela perturbe le traitement du message.<sup>15</sup> Cet effet est particulièrement évident dans un extrait comme le suivant :

(5) (Syndicat des pompiers et pompières du Québec [SPQ], 2014)<sup>16</sup> Le SPQ est composé exclusivement de pompiers, pompières ainsi que préventionnistes travaillant dans les municipalités du Québec. Le syndicat regroupe trois mille huit cents (3 800) membres dans cent dix (110)

<sup>14</sup> « According to relevance theory, utterances raise expectations of relevance not because speakers are expected to obey a Co-operative Principle and maxims or some other specifically communicative convention, but because the search for relevance is a basic feature of human cognition, which communicators may exploit. » (Sperber & Wilson 2004: 608).

<sup>15</sup> L'habitude rend en partie plus efficace dans le traitement, parce qu'elle fait de certains doublets des formules, conventionnelles dans tel genre discursif ou tel domaine ; ainsi *les Françaises et les Français* en politique (dans cet ordre, alors qu'il n'est pas l'ordre alphabétique préconisé par le HCE), *nos concitoyennes et nos concitoyen*, formule traitées probablement comme un bloc plutôt que re-traitée de manière analytique avec attendu de pertinence pour chacune des informations qu'elles contiennent.

<sup>16</sup> Soulignement ajouté, comme dans toutes les citations de cet article.

sections locales réparties dans cent soixante-dix (170) villes ou municipalités sur l'ensemble du territoire.

Le segment souligné, qui suit pourtant les préconisations, véhicule l'idée de trois classes de membres du syndicat, ce qui est aberrant : pour appartenir à un syndicat, seul le statut compte. De plus, il n'est pas logique, si le corps des pompiers doit irréductiblement être divisé selon le sexe, qu'il n'en aille pas de même pour les préventionnistes (« préventionnistes, hommes et femmes ») : certes, le nom est épïcène, mais réunir tous les membres dans une même classe amène à en opérer une classification différente de l'autre corps (une seule classe vs. deux classes), de manière non justifiée en contexte.

Les doublets abrégés, de ce point de vue, présentent un avantage : faisant apparaître par leur début une racine commune, et s'écrivant en un seul mot, ils rassemblent : *lecteur.rice.s*, par exemple, fait des personnes des deux sexes des membres d'un même ensemble ramifié, plutôt que de deux classes différentes. Ils présentent cependant le problème de la lecture : il est recommandé de les redéployer à l'oral, ainsi « les lecteurs et lectrices ». Or ce procédé se heurte à un obstacle cognitif : l'ordre de la lecture, normalement linéaire. On sait que la lecture silencieuse active souvent, voire automatiquement selon les études, le codage phonologique (Ferrand & Ayorra 2015 : 56-58) ; or ici, une fois *lecteurs* prononcé, il faut repartir au début du doublet pour former *lectrices* – il serait plus spontané, de ce point de vue, de prononcer « lecteurs -rices » (et même « lecteurs -trices »), avec peut-être malgré tout un problème de clarté de réception, mais que l'habitude pourrait éventuellement résoudre (habitude d'attendre un suffixe féminin une fois un mot en « -eur » entendu en contexte générique). Il semble que le problème soit accru lorsqu'il existe un déterminant doublet ; par exemple, *toutes et tous les étudiant.e.s* (qui compte de nombreuses occurrences sur Google, ainsi sur le site <https://rebellyon.info>, 2018) devrait se lire « toutes les étudiantes et tous les étudiants », mais ce déploiement pose problème, car la lecture étant linéaire, on traite d'abord les femmes avant les hommes (*toutes et tous*), puis dans le même GN, visuellement, les hommes avant les femmes (*étudiant* se lit avant *.e*, même s'il est supposé se lire « étudiantes et étudiants »). *Tous et toutes les étudiant.e.s* n'est pas plus heureux, parce qu'il place ensemble la suite *toutes les étudiant-*.

La question de l'ordre des coordonnés se pose plus généralement pour tous les doublets, abrégés ou non. Comme indiqué plus haut, le HCE (2016 : 29) recommande « dans la mesure du possible » l'ordre alphabétique, soit parfois masculin-féminin, parfois l'ordre inverse. L'objectif est louable : ne pas privilégier tel ou tel sexe de manière systématique, et probablement, ne pas instaurer un genre grammatical comme genre premier / dominant / non marqué. Mais ce procédé se heurte là encore au traitement du discours en cognition : en encodage, il faut, pour choisir le bon ordre, s'interroger sur l'ordre alphabétique, ce qui n'est pas réaliste dans un contexte de communication orale spontanée. Premièrement, fruit d'un effort nécessairement conscient, le procédé ne peut pas être réellement approprié. Deuxièmement, l'arbitraire de l'ordre alphabétique conduit à des ordres potentiellement différents, pour une même collocation, au singulier et au pluriel : *un artisan ou une artisane / des artisans et des artisanes*. Ceci va à l'encontre d'un traitement automatisé des collocations, pour qu'elles soient reconnues comme « chunks », comme ensembles traités comme un bloc et non réanalysés. Enfin, à l'oral, domaine des sons, on ne pense pas nécessairement à la graphie des mots ; or les sons, eux, n'ont pas un tel ordre de classement. Ainsi, une voyelle nasalisée (cf. *artisan*) vient-elle avant ou après une suite voyelle-consonne (cf. *artisane*) ?

Que les doublets soient ou non abrégés, se pose pour finir le problème de l'accord : le genre étant présent dans les déterminants singuliers, et dans les adjectifs, participes et pronoms anaphoriques, le double accord en genre rend encore plus visible l'information non pertinente de sexe. Il n'est souvent pas choisi, et ce même dans le monde politique ; ainsi dans l'extrait suivant (où l'on constate de même que le doublet n'est pas retenu pour un autre nom en emploi générique, *électeurs*) :

- (6) (Front de Gauche, 2012) Si vous croisez une Française ou un Français qui se plaint, il fera peut-être parti (*sic*) des peu d'électeurs ayant voté en notre/leur faveur, il fera plus certainement parti des abstentionnistes.

L'accord pose des problèmes complémentaires pour les doublets abrégés. Tout d'abord à cause des déterminants, comme évoqué plus haut avec *toutes et tous les étudiant.e.s*. Ce problème se pose aussi lorsque le déterminant prend lui-même la forme d'un doublet abrégé, ainsi *du.de la travailleur.euse*

*social.e* : comme indiqué précédemment, les points isolent visuellement le segment agrammatical « de la travailleur », même si ce n'est pas l'appariement voulu. L'OQLF (2002) recommande pour cette raison les parenthèses plutôt que les points (*du (de la) travailleur[-euse] social[-e]*), ce qui rend effectivement l'ensemble plus visible. Mais les parenthèses, qui véhiculent l'idée d'information secondaire, sont parfois critiquées parce qu'elles conservent une représentation de l'homme comme principal. L'autre problème d'accord spécifique aux doublets abrégés concerne les adjectifs et participes. Dans les modèles proposés par le HCE (2016) et Haddad (2017), les doublets d'adjectifs sont déployés, ce qui crée un hiatus dans la lecture : ainsi dans l'extrait (7) ci-dessous, après un nom visuellement unique (quoique ramifié) pour nommer la catégorie (*lecteurs.rice.s*), la séquence *adjectif + et* fait attendre comme second coordonné un adjectif dénotant une nouvelle qualité (comme on pourrait avoir *curieux et enthousiastes*, par exemple) ; or le second coordonné fait revenir à la même qualité (celle de curiosité), mais avec une différence (de genre), ce qui nécessite d'opérer une comparaison pour en tirer l'idée qu'ils se distinguent par le marquage de genre. Ceci peut peut-être s'ancrer par l'habitude, par l'exposition fréquente à des usages, mais déstabilise à l'heure actuelle. De plus, en déployant les adjectifs, la catégorisation par le nom est rétrospectivement affectée : là où à l'écrit, le nom, comme on l'a dit, crée une grande classe à double ramification, chacun des adjectifs s'accorde avec un des noms, demandant de les avoir dissociés pour pouvoir traiter ces adjectifs.

(7) (Haddad 2016 : 6) La première édition de ce guide, parue en novembre 2015, a remporté un franc succès auprès des *acteur.rice.s* de la communication institutionnelle, et des *lecteur.rice.s curieux et curieuses* de la démarche de communication égalitaire.

Pour résoudre cette difficulté, le HCE (2016 : 27) soutient la suggestion faite par plusieurs groupes d'influence : l'accord de proximité (accord en genre avec le second terme du doublet), qui a existé dans un état plus ancien du français. Le résultat supprimerait effectivement ces problèmes, et se présenterait sous la forme d'une règle en apparence simple... en apparence seulement, en raison du coût cognitif extrêmement élevé d'une telle intervention : il s'agirait de modifier un fonctionnement *grammatical*, ce qui est bien plus difficile à s'approprier car il s'agit de *structures* de fonctionnement de la langue. Une étude spécifique de cette proposition serait cependant nécessaire pour évaluer plus précisément les enjeux systémiques et cognitifs d'une telle réforme.

En conclusion, la stratégie dite de « féminisation » (doublets) ne paraît pas pouvoir s'installer comme stratégie systématique en français pour les références génériques et mixtes, parce qu'elle se heurte à des obstacles linguistiques et cognitifs majeurs : Principe de Pertinence dans le traitement des messages ; ordre linéaire de la lecture ; incohérences dans le traitement de l'ordre des coordonnés dans les doublets (impossibilité de s'approprier l'ordre alphabétique pour un usage spontané, incohérence des différences d'ordre singulier/pluriel). La stratégie de féminisation peut être très appropriée à des formes de discours écrit, lorsqu'il est pertinent de rendre extrêmement présentes les distinctions de sexe (ainsi un guide contre les discriminations, une offre d'emploi, un discours politique par exemple). Dans ces genres discursifs, elle peut devenir une forme de convention, voire certains doublets peuvent s'ériger en formules (c'est probablement le cas, au vu de leur haute fréquence, de *les Françaises et les Français, nos concitoyennes et nos concitoyens* ou encore de *celles et ceux*). Mais face à ces obstacles, en particulier le Principe de Pertinence et, pour les doublets abrégés, l'ordre linéaire de la lecture, cette stratégie demande à n'être pas trop répétée dans un même document ; d'ailleurs, les textes consultés n'utilisent généralement pas la féminisation pour *tous* les GN génériques. L'extrait (6) ci-dessus en montre un exemple ; de même, le SBQ utilise « pompiers et pompières », mais parallèlement, « élus » (p. 7) et « pompiers » (p. 8). Cette alternance pose d'ailleurs un problème spécifique de traitement du masculin en contexte ; on revient sur ce problème dans la partie 3.

### 2.3. Utiliser un terme indifférencié

En théorie, l'indifférenciation présente pour très grand avantage sur la stratégie de création d'un terme féminin celui de la catégorisation linguistique : le nom désigne la classe entière. Au contraire, avec des doublets de type *les Françaises et les Français*, l'écriture divise (là où elle se veut inclusive par la co-présence), en faisant de la séparation en deux classes la classification ultime, normée, de tout groupe d'humains. Mais quels en sont les coûts linguistiques et cognitifs ?

Comme on l'a vu, en anglais, le coût n'est pas négligeable : souvent, il s'agit non seulement de supprimer un terme existant, mais aussi de remplacer une représentation des référents par une autre ; par exemple, *firefighter* met l'accent sur les *combattants* du feu, donc sur des héros, un métier difficile, à la différence de *fireman*. Le succès du nouveau terme suppose du temps et de l'habitude, non seulement pour qu'il soit perçu comme le « vrai » terme, mais aussi pour que la représentation associée soit perçue elle aussi comme « la vraie », et non comme un euphémisme ou une périphrase. Cela dit, le coût n'est pas non plus insurmontable : il s'agit de lexique seulement, l'indifférenciation est la tendance de fond pour les nombreux noms d'humains, et le procédé ne connaît pas les obstacles cognitifs fondamentaux soulevés par la stratégie dite de féminisation. Plus récemment, il est également présenté comme une solution face aux questions de discrimination liées aux identités de genre (transgenre, non binaire, etc.), qui font l'objet de remarques inclusives dans les pages très récentes de certaines universités anglophones (ex. University of Sussex 2018). Là, l'indifférenciation présente comme avantage, par rapport à la féminisation, de ne pas diviser les humains de manière binaire.

La stratégie d'indifférenciation peut-elle s'appliquer au français ? La création de termes ne paraît pas adaptée, car un genre doit alors être attribué aux nouveaux noms, ce qui ne résout pas les problèmes. Mais deux constats sont à souligner. Premièrement, comme indiqué plus haut, pour un certain nombre de noms, les règles de formation du féminin font obtenir, totalement ou seulement phonétiquement, des noms identiques au masculin (ex. *un / une médecin*). Deuxièmement, pour les autres noms, une recherche sur internet montre que malgré les préconisations d'accord régulier (*artisan / artisane, commis / commise*, Haddad 2017 ; *chef / cheffe, écrivain / écrivaine*, HCE 2016 ; le guide de l'HCE (2016) emploie *maîtresse de conférence* ; etc.), la stratégie d'indifférenciation est celle qu'adoptent un certain nombre de locuteurs dans des contextes moins formels que les écrits institutionnels (certaines offres d'emploi, guides de voyage, blogs, presse régionale notamment). On note ainsi sur ces sites de très nombreuses occurrences du nom traditionnel, mais associé à un déterminant féminin : *une commis, une artisan, ma chef, une écrivain, une pompier, la préfet, une substitut, une agent immobilier*, etc. Le Larousse (2018) recense *une chef / une écrivain*, et l'OQLF (2002) accepte *une substitut* aux côtés de *une substitute*. De même, on entend régulièrement *une maître de conférences*, et plus encore, la troncation *une maître de conf'* (là où ?*une maîtresse de conf'* ne donne aucun résultat sur Google). De même encore, Elmiger (2015) recense de nombreux usages de ce procédé en français contemporain pour les métonymies et métaphores ; ainsi *elle est la bras droit de Godric, le blog d'une bouc-émissaire*, etc. Or le coût cognitif de cette stratégie d'indifférenciation par l'épicène est minimal : il s'agit de réserver la représentation masculine au genre masculin en contexte spécifique, de créer une représentation féminine corrélée au sexe, sans la moindre modification du signifiant ni création de terme ; et il y a indifférenciation au sens où le même terme sert également d'appellation commune à toute la classe. Qui plus est, ce procédé est déjà disponible dans le système linguistique du français : comme indiqué au début de la section 2, il est noté de manière sporadique dans la littérature du XIXe et du début du XXe siècle (cf. *un/une ancêtre, la capitaine, une lâche*).

Si le nom devient épicène en contexte indifférencié (générique ou mixte), comment ne pas créer de discriminations par les formes qui s'accordent ? Au pluriel, le déterminant ne s'accorde pas en genre (*les, des*), ce qui conserve la perspective indifférenciée ; au singulier, préciser la double référence si besoin (par exemple par un doublet *un ou une*) est relativement léger, comme pour les épicènes qui existaient déjà (*bénévole*, etc.).<sup>17</sup> Pour les adjectifs, participes passés et pronoms anaphoriques, qui eux, sont différenciés en genre au singulier comme au pluriel, la réponse réside très probablement en une limitation des usages de termes qui distinguent le genre, et dans les autres cas, à des formes qui rendent visibles les deux sexes (voir partie suivante).

En conclusion sur l'indifférenciation en français, elle apparaît suffisamment répandue sur internet pour suggérer une tendance forte dans le discours informel, tendance qui de plus a l'avantage d'être

---

<sup>17</sup> On pourrait objecter que les femmes deviennent de nouveau invisibles ; cette objection, toutefois, n'est peut-être pas majeure. L'alternance de masculin et féminin pour le singulier de *commis*, etc. devrait modifier la représentation prototypique de la catégorie, y compris pour le pluriel ; le problème serait donc le même que pour un terme morphologiquement indifférencié tel que l'anglais *doctor* (qui véhiculait traditionnellement une représentation prototypiquement masculine, mais qui avec la visibilité progressivement plus grande des femmes dans le discours, et pas seulement par les marques de genre, modifie peu à peu la représentation).

déjà disponible dans le système linguistique, d'être extrêmement économique en termes cognitifs, et de conserver l'idée qu'un nom peut catégoriser toutes les personnes qui ont tel statut, ou tel métier, etc., plutôt que de créer une société dans laquelle tout statut, métier, etc. est divisé en deux classes, ou deux sous-classes, selon le sexe. Malgré ces avantages, il est important de préciser malgré tout que l'indifférenciation par l'épicène ne peut constituer pour le français une stratégie unique : des préférences apparaissent par nom ou par terminaison. Par exemple, *une policière* semble mieux implanté que *une policier* (les chiffres sont d'une fiabilité limitée en l'absence de corpus équilibré du français contemporain, mais une recherche de ces séquences dans Google indique 402 000 résultats pour *une policière* contre 11 300 pour *une policier*), de même que *greffière* semble s'être bien implanté – mais la tendance ne semble pas si forte pour *une pompière* / *une pompier*. La question des composés paraît poser une difficulté supplémentaire ; ainsi une recherche de *une pompier* fait apparaître plusieurs *une pompier de Paris* sur la première page de résultats, ce qui n'est pas le cas de *une pompière* ; *sapeur-pompière* / *sapeure-pompière* / *sapeuse-pompière* paraissent très peu utilisés par rapport à *une sapeur-pompier*. L'évolution des usages fera apparaître peu à peu les préférences par mot, avec peut-être des tendances par type morphologique ou phonétique.

### 3. Comment éviter les obstacles constatés ? Varier les stratégies

L'examen des différentes stratégies préconisées ou adoptées, ainsi que des obstacles éventuels auxquels elles se heurtent, conduit à la conclusion suivante : le discours inclusif ne consiste pas en l'application d'une unique stratégie. Les usages doivent être adaptés au contexte syntaxique et au type de discours, par des biais bien plus variés que ne proposent les documents français cités.

#### 3.1. Limiter les heurts au Principe de Pertinence en supprimant des formes genrées

Tout d'abord, à la différence de ce que proposent des documents tels que le guide du HCE (2016), de nombreuses marques de genre, de spécification de sexe, peuvent être supprimées. Cela peut passer occasionnellement, comme proposé par les documents cités, par l'utilisation de termes épicènes ; mais les suppressions de formes genrées peuvent s'effectuer en réalité selon des modalités bien plus larges. Lorsque l'on regarde les préconisations faites par les documents anglophones pour les pronoms de l'anglais, on constate qu'un certain nombre sont également applicables au français. Ainsi le guide éditorial de l'université de Boston (Boston University 2018) propose notamment les options suivantes :

- 1) (option placée en premier) passer au pluriel. Ceci fonctionne également en français, s'il n'y a pas de cibles d'accord en genre hors du GN. L'avantage, au-delà de la suppression de la spécification de genre dans le déterminant, est de dénoter la pluralité, donc d'intégrer potentiellement la mixité dans la représentation véhiculée par le nom au pluriel, là où un singulier contraint à la représentation d'un seul humain prototypique par nom. Comme le souligne Charaudeau (2018 : 19), le nombre pluriel permet ainsi la création d'une entité (plurielle) indifférenciée du point de vue de la sexuation.
- 2) (option placée en deuxième) passer de la troisième à la deuxième personne (ex. *You have many options when choosing your major*). Ceci fonctionne également en français, et réduit les cibles d'accord aux adjectifs et participes passés.

Le *Chicago Manual of Style* (2018 : 5.225) propose la stratégie complémentaire suivante :

- 3) recourir à une forme participiale du verbe pour supprimer un pronom sujet (ex. *a lifeguard must keep a close watch over children while she is monitoring the pool* devient *a lifeguard must keep a close watch over children while    monitoring the pool*).

Enfin, le NCTE (2002) propose également les moyens suivants :

- 4) utiliser des relatives (ex. *If a student studies hard, he will succeed.* devient *Students who study hard will succeed*). Ceci fonctionne également en français, puisque la forme du relatif ne varie que selon sa fonction dans la proposition.
- 5) recourir à un passif pour supprimer une forme d'anaphorique genrée (ex. *Each student should hand in his paper promptly* devient *Papers should be handed in promptly*)
- 6) occasionnellement, utiliser un *one* générique (ex. *He might wonder what his response should be* devient *One might wonder what one's response should be*). De même, très occasionnellement, un *on* peut constituer une option.

C'est plus généralement une *démarche* qui est à considérer ici, dont les suggestions ci-dessus ne sont que des exemples possibles. Pour illustrer son applicabilité pratique, voici quelques extraits du guide de l'HCE (2016), pour lesquels je propose une proposition de reformulation indifférenciée par suppression de formes qui s'accordent en genre :

- (8) (HCE 2016 : 5) Sans une vigilance continue, les stéréotypes de sexe sont reproduits, parfois de manière inconsciente. Leur présence se manifeste par trois aspects. D'abord, un fort déséquilibre entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes représenté.e.s.
- (8') (manière plus simple de rédiger) ... D'abord, le nombre de femmes représentées est bien plus faible que le nombre d'hommes.
- (9) (ibid) Or ces représentations auxquelles les citoyen.ne.s sont constamment exposé.e.s renforcent les stéréotypes de sexe et les inégalités entre les femmes et les hommes.
- (9') Or ces représentations, qui exposent de manière répétée aux stéréotypes de sexe, renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes.
- (10) (ibid 6) La première édition de ce guide, parue en novembre 2015, a remporté un franc succès auprès des acteur.rice.s de la communication institutionnelle, et des lecteur.rice.s curieux et curieuses de la démarche de communication égalitaire.
- (10') La première édition de ce guide, parue en novembre 2015, a remporté un franc succès dans le monde de la communication institutionnelle, et auprès des membres du grand public qui s'intéressent à la démarche de communication égalitaire.

Les stratégies sont bien sûr à penser en fonction du type de discours. Par exemple, en anglais, la deuxième personne est notamment utilisée dans des sites de conseils professionnels ou certaines offres d'emploi, comme dans l'extrait suivant :

- (11) (Greaney 2018, Prestige Recruitment Services) As a sales manager, you will be responsible for managing a whole team of salespeople. You need to ensure that every single one of them understands their goals and targets and the best way to achieve them.

On la trouve aussi dans certaines conditions générales d'utilisation, comme celles de Google. Elle ne conviendrait pas à des documents plus théoriques, en revanche, où la troisième personne est nécessaire. De même, le pluriel ne convient à des documents tels que des contrats, qui lient par exemple « le client » à telle autre partie.

### **3.2. Pour les noms : un genre par défaut très probablement indispensable**

On examine ici de plus près la question du masculin comme genre « non marqué ». Comme on l'a vu, le doublet rend la distinction de sexe première par rapport au statut ; d'un point de vue grammatical, cela signifie également qu'il supprime délibérément le principe selon lequel dans un système de genre, l'une des classes soit un genre « par défaut », c'est-à-dire moins marqué que l'autre genre. Est-ce possible ? Il semble que non.

Modifier la valeur de genre par défaut ne peut s'appliquer seulement aux humains ; le changement doit concerner tout le système, puisque ce sont tous les noms qui sont assignés à une classe de genre. Or l'étude des inanimés fait elle aussi apparaître le masculin comme genre non marqué. En effet, là où n'opèrent ni distinctions de sexe, ni critères morphologiques ou phonologiques, ni préférence liée à un champ lexical (ex. les noms de science sont généralement féminins), le genre est le masculin ; ainsi pour les mots occasionnellement utilisés comme noms ou dérivés d'autres parties du discours, comme *un qu'en dira-t-on, un rire, le rouge, un « a », un oui* (Wagner et Pinchon 1967 : 50, Grevisse 1986 : 760-777) ; ou pour reprendre une énumération d'inanimés, procédé pour lequel on utilise le masculin *tout* et non un féminin (Wagner et Pinchon 1967 : 54) ; ou encore *un truc, un machin, un bidule* (termes en emploi « vicarial », à la différence de *chose*, qui marque une classification minimale, mais stable, à l'opposé de *être*) (Kleiber 1987 : 112, 127). Des modifications dans le champ des humains paraissent bien peu à même de changer un tel fondement du système grammatical.

« Genre par défaut », « genre non marqué », ne signifie pas pour autant « référence indifférenciée » pour les humains ; là, le masculin systématique véhicule bien un androcentrisme. Comment, alors, établir une forme d'équilibre hommes/femmes dans le discours ? Pour répondre, considérons le cas pratique du manuel Hatier de CE2 qui a défrayé la chronique en septembre 2017 par l'emploi occasionnel de doublets abrégés. Voici quelques extraits :

(12) (Le Callenec & François 2017, manuel Hatier CE2)

- (a) (phrase citée par tous les journaux) Grâce aux agriculteur.rice.s, aux artisan.e.s et aux commerçant.e.s, la Gaule était un pays riche.
- (b) (titre chapitre 5) Les agriculteur.rice.s au fil du temps (mais la question qui suit est « Comment les paysans travaillaient-ils il y a 5000 ans ? »)
- (c) (titre chapitre 6) Les artisan.e.s (mais la question qui suit est « Que fabriquaient les artisans autrefois ? », avec pour illustration l'image d'un homme et d'une femme)
- (d) (définition) un.e paysan.ne : un.e agriculteur.rice.s...<sup>18</sup>

Comme indiqué par les Editions Hatier (2017), les doublets abrégés concernent seulement 13 mots dans plus de 30 000 du manuel ; des termes englobants comme « personne » et « êtres humains » sont également utilisés, de même que des photos et images non stéréotypantes (filles qui font du judo, etc.).

Spécifier les deux sous-classes dans des énoncés très théoriques, généraux (*a* et *d*) suppose de considérer qu'il est impossible de penser la classe sans la voir comme partiellement hétérogène, alors que dans le même temps, ces extraits visent une généralisation. Si l'on accepte que le nom de la classe doit/peut rester le nom par défaut pour la classe, et qu'il entraîne malgré tout une sur-représentation des hommes en conséquence, une stratégie plus efficace pour la visibilité des deux sexes pourrait être l'inverse de celle adoptée dans le manuel : le masculin pour les contextes très généraux, et des spécifications de sexe pour des remarques plus concrètes – en association, ailleurs, à des illustrations ou remarques qui rendent les femmes visibles, comme cela est fait dans le manuel. Par exemple, pour (c), il pourrait être plus avantageux d'avoir pour titre général « Les artisans », puis seulement « Que fabriquaient artisans et artisanes autrefois ? » – ou conserver « Que fabriquaient les artisans autrefois ? » parce que la question reste assez théorique, puis dans la réponse, introduire de manière pertinente « artisans » et « artisanes », qui contribuent à la construction du lexique. Pour la définition en (d), qui vise à fixer des termes de vocabulaire, on pourrait envisager une formulation telle que (d'), qui assume le caractère générique du masculin tout en ne rendant pas les femmes invisibles :

(d') un paysan (homme : un paysan, femme : une paysanne) : agriculteur (homme : un agriculteur, femme : une agricultrice) qui...

Ou comme le propose le manuel dans d'autres définitions telles que *artisan.e*, utiliser pour commencer la définition « personne qui... ». Grâce à cette visibilité accrue des femmes dans le discours sur le métier évoqué, une phrase de synthèse de type (a), mais qui serait totalement au masculin pluriel (*Grâce aux agriculteurs, aux artisans et aux commerçants, ...*), peut ne pas être sexiste : les modèles cognitifs idéalisés (les « représentations idéales ») de la classe nominale incluent la diversité des sexes.

### **3.3. Le cas des documents qui répètent souvent un même nom : l'exemple des rapports de jury de concours**

Un rapport de jury de concours compte nécessairement de fréquentes références aux candidats, au pluriel (conseils, écueils récurrents, formalités, etc.). Le masculin est donc très représenté, voire quasiment exclusif ; il n'y a pas d'illustrations, guère d'occasions de prendre le cas d' « une candidate » ou d' « un candidat ».

La spécification systématique des deux sexes (doublets complets ou abrégés), qui rend co-présentes femmes et hommes, se fait au prix d'une sur-spécification de cette information, d'autant plus grande que la répétition en est fréquente, alors que le sexe n'est pas pertinent pour la plupart des propos consignés dans le rapport : qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme, seuls les qualités / défauts des prestations et le déroulement attendu comptent. Une autre option, qui paraît plus réellement inclusive parce qu'elle ne prend pas en compte le sexe, consiste à adopter un éventail de stratégies différentes pour limiter les formes genrées, notamment les formes d'accord, et évoquer seulement de manière occasionnelle, lorsque cela est pertinent en contexte, les deux sexes. On prendra un exemple au hasard ; ainsi un concours d'entrée à l'IRA de Bastia :

---

<sup>18</sup> source de (b) à (d) : vidéo du journal de 20 heures de France 2, 27 septembre 2017, < <https://www.youtube.com/watch?v=uOY4fr30Jzo> >

(13) (rapport du président de jury, session 2016. Delmas 2016 : 7)

Le jury s'appuie sur une fiche de renseignements remise par les candidats et décrivant leur formation, le cas échéant leurs expériences professionnelles, les principales compétences qu'ils ont pu développer et leurs motivations pour passer le concours. Globalement cette fiche est bien rédigée et fait apparaître des candidats qui, par les stages qu'ils ont été amenés à effectuer au cours de leur scolarité, ont une riche expérience.

Si la présentation du parcours et de la motivation est bien travaillée, le discours est souvent stéréotypé, et peu s'en écartent, donnant l'impression aux membres du jury d'entendre le même discours, d'où un risque de lassitude.

Les candidats oublient d'actualiser leurs connaissances par rapport à leurs stages ou à leurs travaux.

Beaucoup de candidats mentionnent comme choix d'univers professionnels les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), en méconnaissant souvent les fonctions d'un gestionnaire d'EPL. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un choix du candidat ou d'une stratégie prêtant au jury la capacité ou la volonté de recruter à l'entrée de l'IRA des profils pour un univers professionnel déterminé.

(13') (suggestion de reformulation inclusive, selon diverses stratégies) Le jury s'appuie sur une fiche de renseignements remise par les candidats<sup>1</sup> et décrivant leur formation, le cas échéant leurs expériences professionnelles, leurs<sup>2</sup> principales compétences (les principales compétences acquises en amont /développées durant leur parcours<sup>2</sup>) et leurs motivations pour passer le concours. Globalement cette fiche est bien rédigée et fait apparaître une riche expérience, grâce aux stages effectués durant les études<sup>2</sup>.

Si la présentation du parcours et de la motivation est bien travaillée, le discours est souvent stéréotypé \_\_<sup>3</sup>, donnant l'impression aux membres du jury d'entendre le même discours, d'où un risque de lassitude.

Les connaissances doivent impérativement être actualisées<sup>2</sup> par rapport aux<sup>2</sup> stages ou travaux effectués ; or c'est très rarement le cas dans les prestations entendues.<sup>2</sup>

Par ailleurs, beaucoup<sup>2</sup> mentionnent comme choix d'univers professionnels les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), en méconnaissant souvent les fonctions qu'ont à exercer les gestionnaires<sup>2</sup> d'EPL. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un choix \_\_<sup>2</sup> ou d'une stratégie prêtant au jury la capacité ou la volonté de recruter à l'entrée de l'IRA des profils pour un univers professionnel déterminé.

<sup>1</sup> le masculin générique pour la classe est conservé, pour ne pas différencier hommes et femmes

<sup>2</sup> suppression de formes genrées par divers moyens : suppression du nom (donc du GN), article au lieu de relative avec anaphorique, pluriel qui fait disparaître le déterminant genré.

<sup>3</sup> (adaptation du discours) suppression de « peu » en raison de l'ajout de « rarement » dans le paragraphe suivant, pour ne pas créer une suite « peu / rarement / beaucoup ». On considère que l'information « peu s'en écartent » est redondante avec « le discours est souvent stéréotypé ».

### **3.4. Veiller à la cohérence des choix**

Quelles que soient les stratégies, il apparaît important de veiller à la cohérence des choix dans l'ensemble d'un document. Une configuration potentiellement problématique se rencontre souvent : le passage d'un doublet (abrégé ou non) à un masculin générique. L'extrait (12c) ci-dessus en présente un exemple (« Les artisan.e.s » puis « Que fabriquaient les artisans autrefois ? ») ; appuyons-nous ici sur un extrait de texte plus suivi :

(14) (ADEC, Maison du Théâtre Amateur, 2013)

#### **Appel à lectrices et lecteurs bénévoles**

*Pour bien démarrer 2013, nous recherchons des lecteurs bénévoles pour plusieurs projets (adhésion à l'ADEC requise)*

#### **Théâtre en Bus**

Le dispositif Théâtre en bus du TNB fête cette année ses 20 ans. D'autre part, dans le cadre du partenariat de l'ADEC avec le TNB, nous souhaitons approfondir la collaboration entre les amateurs et les élèves de l'école du TNB.

Voilà pourquoi, nous souhaitons mettre en place des lectures préparées avec et par les élèves et des amateurs volontaires... à bord des navettes Théâtre en bus (sur le trajet aller) !

Nous recherchons donc :

10 lecteurs amateurs pour : Le Retour (de Pinter), le 26 mars

5 lecteurs amateurs pour : Hans was heiri, le 25 mai

[puis projet 2 : Journées internationales de la Femme]

Le titre donnant à *lecteurs* une interprétation strictement masculine (« lectrices et lecteurs »), le chapeau (qui fonctionne avec le titre, en étant une forme d'explicitation) crée une hésitation référentielle qui perturbe le traitement du message : *lecteurs* devrait avoir une référence masculine là aussi, mais dans le même temps, il n'y a pas de raison logique pour que seuls des hommes soient aptes à postuler aux différents projets annoncés, et on sait que le nom peut avoir un usage non spécifiant. A la lecture, on se propose donc de réorienter la référence – tout en laissant malgré tout ouverte la possibilité de trouver une autre section, plus bas, qui spécifie une recherche de *lectrices* bénévoles pour d'autres projets. Une formulation alternative pourrait être la suivante :

### (9°) Appel à bénévoles pour des lectures<sup>1</sup>

Pour bien démarrer 2013, nous recherchons des bénévoles pour plusieurs projets de lecture de textes de théâtre (adhésion à l'ADEC requise)

#### **Théâtre en Bus**

Le dispositif Théâtre en bus du TNB fête cette année ses 20 ans. D'autre part, dans le cadre du partenariat de l'ADEC avec le TNB, nous souhaitons approfondir la collaboration entre les amateurs<sup>2</sup> et les élèves de l'école du TNB.

Voilà pourquoi, nous souhaitons mettre en place des lectures préparées avec et par les élèves et des volontaires de l'ADEC<sup>3</sup>... à bord des navettes Théâtre en bus (sur le trajet aller) !

Nous recherchons donc, parmi les membres de l'association<sup>4</sup> :

10 lecteurs/lectrices<sup>5</sup> pour : Le Retour (de Pinter), le 26 mars

5 lecteurs/lectrices pour : Hans was heiri, le 25 mai

<sup>1</sup> catégorisation par l'épicène *bénévoles* au lieu du terme genré *lecteurs*. Si cela pose problème parce que *lecteurs* est une catégorie très implantée, et doit donc servir de terme catégorisant, alors une forme de doublet (tel que proposé, ou de type *lecteurs/lectrices*, ou *lectrices/lecteurs*, pour harmoniser avec la fin de l'extrait) est à conserver dans le titre ; le chapeau reformulé, dans tous les cas, paraît pouvoir être conservé.

<sup>2</sup> un masculin occasionnel n'est pas nécessairement problématique, et un terme unique permet de créer une harmonie avec l'unique *élèves*

<sup>3</sup> suppression d'un terme genré au profit d'un terme épicène. L'adhésion à l'ADEC étant annoncée comme requise, « de l'ADEC » implique qu'il s'agit d'amateurs.

<sup>4</sup> cette proposition d'ajout vise à remplacer *amateurs*, comme en 3.

<sup>5</sup> le nombre orientant vers les membres « concrets », il peut être utile ici de spécifier qu'hommes et femmes sont bienvenus.

Au total, ce ne sont donc que deux formes genrées qui sont utilisées, tout en ne créant pas de biais masculin.

## **Conclusion**

L'étude des noms qui dénotent des personnes a fait apparaître un certain nombre d'obstacles de nature linguistique ou cognitif (traitement du langage), différents en anglais et en français, qui expliquent l'échec ou le relatif succès de certaines préconisations. En anglais, ces noms sont surtout les quelques composés en *man*. La stratégie de féminisation (composé similaire en *woman*) est apparue globalement peu porteuse, pour deux raisons. La première est d'ordre sémantique : un nom en *person* a souvent été créé en parallèle pour les désignations indifférenciées, mais le recours à *person* ajoute un fort degré d'individualisation, un degré élevé de formalité, et un contenu sémique faible peu propice à une connotation de technicité. Long, *person* encourage également le redéploiement des composés, en deux mots, ce qui peut constituer un problème supplémentaire (cf. le cas de *camera man/person*). La seconde raison est d'ordre plus systémique : l'indifférenciation totale pour les métiers, y compris pour nommer les individus spécifiques, apparaît comme une tendance de fond de la langue anglaise d'au moins ces deux derniers siècles. La stratégie qui l'emporte aujourd'hui est donc la création de nouveaux termes, non calqués sur le composé en *man* (ex. *firefighter*, *police officer*), qui s'emploient dans tous les contextes. Cela ne signifie pas que ce procédé vaut pour *tous* les noms. Pour quelques-

uns, c'est *person* qui l'a emporté (*spokesperson* par exemple), par compatibilité spécifique avec les contextes d'usage ; mais ces cas restent très rares.

En français, les noms concernés sont très nombreux, et dépassent largement les noms de métier et de nationalité. Le problème identifié est la quasi-omniprésence du genre masculin pour ces termes, qui crée une « invisibilité » des femmes dans les références dites indifférenciées. La solution préconisée au niveau institutionnel est la création d'un terme corrélant genre et sexe pour la sous-classe « invisible » (généralement les femmes, d'où le concept de « féminisation »). Pour les références génériques mixtes, c'est le doublet qui est mis en avant, au nom d'une co-présence des deux sexes. La féminisation, malgré cet avantage, se heurte à divers mécanismes langagiers plus fondamentaux : Principe de Pertinence dans le traitement des messages ; ordre linéaire de la lecture ; existence d'un genre par défaut dans le système du genre (bien au-delà des humains). Refuser l'existence d'un genre moins marqué qu'un autre rend impossible l'appropriation de l'ordre dans les doublets, et empêche la catégorisation par métier, statut, etc. (le principe des doublets impose de faire du sexe un critère irréductiblement prévalent à celui-ci, et donc de diviser tout groupe d'humains en deux classes pour en nommer les membres).

Face à ces obstacles, quelles solutions ? En anglais, les usages, du moins dans la sphère publique, sont largement stabilisés aujourd'hui. Ce sont surtout des ajustements ponctuels qui doivent encore se faire avec le temps, notamment lorsque des termes concurrents co-existent (cf. *delivery person / courier*). En français, en revanche, les usages ne sont pas stabilisés. Au vu des obstacles identifiés précédemment, ainsi que de la tendance, en français informel, à faire varier le genre tout en conservant le terme traditionnel (cf. *la bras droit, ma chef, une écrivain*), la conclusion à laquelle parvient cet article est que le masculin doit rester le genre par défaut dans la langue, mais que pour les références génériques et mixtes, il doit être accompagné d'une réelle visibilité des femmes. Contrairement à ce que préconisent des guides tels que celui du HCE (2016) ou Haddad (2017), l'écriture féminisée par doublet n'apparaît pas comme une stratégie qui puisse devenir un principe systématique approprié par les locuteurs. Plutôt, il s'agit de varier les procédés : de nombreuses formes genrées peuvent être supprimées du discours, des doublets occasionnels peuvent s'avérer pertinents en contexte (non pas au sens d'une pertinence sociologique automatiquement acquise, mais d'une pertinence à distinguer les sexes à tel endroit de l'énonciation), en association le cas échéant avec des éléments autres que le genre grammatical (illustrations, informations spécifiques sur les femmes, ou sur les hommes, de la classe évoquée, alternance de femmes et d'hommes dans les exemples cités).

Enfin, pour les deux langues, si le présent article, partant des réalités constatées, propose surtout des reformulations de textes existants, c'est en réalité en « pensant directement » de manière non discriminante que les formulations les plus appropriées se font jour. C'est d'ailleurs ce que préconise l'OQLF (2002, entrée « Penser et rédiger de manière épïcène »).<sup>19</sup> C'est lorsque les représentations des référents dont on veut parler incluent naturellement hommes et femmes que le discours, les prenant en compte, est naturellement non discriminant ; qu'un masculin systématique sans visibilité des femmes, par exemple, n'est pas adopté, parce qu'en contexte, il n'est pas approprié pour référer. Ainsi, aujourd'hui, personne n'aurait l'idée d'écrire une phrase telle que la suivante pour une remarque générique applicable à tout humain, alors que c'était la norme au XVIII<sup>e</sup> siècle : « It is well, if when a man comes to die, he has nothing heavier upon his conscience than having been a little rough in conversation. » (phrase prononcée par le Dr Johnson en 1784, et rapportée par Boswell 1807 : 374).

---

<sup>19</sup> « Il est plus facile de féminiser un écrit dès le départ plutôt que de modifier un texte qui a été au préalable rédigé au masculin générique. »

- Académie Française. Féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres. Déclaration de l'Académie Française, 21 mars 2002. < <http://www.academie-francaise.fr/actualites/feminisation-des-noms-de-metiers-fonctions-grades-et-titres>>
- ADEC, Maison du Théâtre Amateur. Appel à lectrices et lecteurs bénévole. 2013. < <http://adec-theatre-amateur.fr/rencontres/appel-lectrices-et-lecteurs-benevoles>>
- Adelphi University, New-York. Gender-neutral nouns. *Editorial Guidelines*, ca. 2018. < <http://brand.adelphi.edu/glossary/gender-neutral-nouns>>
- Aikhenvald, Alexandra Y. *How Gender Shapes the World*. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- Aitchison, Jean. *Language Change: Progress or Decay?* 3<sup>e</sup> édition. Cambridge : Cambridge University Press, 2001.
- Boston University, Gender-Neutral, Inclusive Language. *Editorial Style Guide*, 2018. <<https://www.bu.edu/brand/guidelines-usage/editorial-style-guide/gender-neutral-inclusive-language/>>
- Boswell, James. *The Life of Samuel Johnson, LL. D.*, Vol.3. 1<sup>ère</sup> édition américaine, correspondant à la 5<sup>e</sup> édition londonienne. Boston : W. Andrews & L. Blake, 1807.
- Charaudeau, Patrick. L'écriture inclusive au défi de la neutralisation en français. *Le Débat* 199, 2018 : 13-31.
- Chevalier, Yannick, Hugues Constantin de Chanay et Laure Gardelle, Bases linguistiques de l'émancipation : système anglais, système français. *Mots, les langages du politique* 113, *Ecrire le genre*, 2017 : 9-36.
- Chicago Manual of Style Online*. Nine techniques for achieving gender neutrality, 2018. <<http://www.chicagomanualofstyle.org/home.html>>
- Corbett, Greville G. *Gender*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.
- Davies, Mark. *The Corpus of Contemporary American English: 450 million words, 1990-present. 2008-* . <<http://corpus.byu.edu/coca/>>
- Delmas, Jacques. *Concours d'entrée à l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Bastia. Session 2016 (épreuves de février à mai 2017). Rapport du président de jury*. 2017. <<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/ecoles-de-formation/ira-et-ena/ira/rapports-de-jury>>
- Editions Hatier, Magellan et Galilée CE2, Questionner le monde. Vidéo, 2017. < [https://www.youtube.com/watch?v=F5O69zv9\\_GM](https://www.youtube.com/watch?v=F5O69zv9_GM)>
- Elmiger, Daniel. Le genre des noms inanimés utilisés comme noms communs de personnes. Communication à la journée d'étude *Arbitraire et motivation du genre grammatical*, org. Laure Gardelle et Yannick Chevalier, ENS de Lyon, 15 mai 2015.
- Fabius, Laurent. Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. *Journal Officiel*, 16 mars 1986, p. 427.
- Ferrand, Ludovic et Pauline Ayora. *Psychologie cognitive de la lecture*, 2<sup>e</sup> édition. Louvain-la-Neuve : De Boeck, 2015.
- Front de Gauche. La semaine du carambar. Blog de Jean-Luc Mélenchon, 29 juin 2012. < <http://www.jean-luc-melenchon.fr/2012/06/29/la-semaine-du-carambar/comment-page-5/>>
- Gardelle, Laure. Language Reforms in English : A Case Study of Gender in Third-Person Pronouns. In Sandrine Sorlin, ed. *Inventive Linguistics*. Montpellier : PU de la Méditerranée, 2010 : 109-120.
- Gardelle, Laure. Sex-indefinite references to human beings in American English: effective uses and pragmatic inferences. A case study of *your child*. In Laure Gardelle & Sandrine Sorlin (eds.), *The Pragmatics of Personal Pronouns*. Amsterdam : John Benjamins, 2015 : 69-92.
- Greaney, Jessica. 5 Skills You NEED to be a Successful Sales Manager. 20 février 2018. <<http://www.prestigerecruitmentservices.co.uk/prestige-blog/2018/2/20/5-skills-that-you-need-to-be-a-successful-sales-manager>>
- Grevisse, Maurice. *Le bon usage. Grammaire du français*. 12<sup>e</sup> édition, refondue par André Goosse. Paris : Duculot, 1986.
- Haddad, Raphaël (dir.). *Manuel d'écriture inclusive: faites progresser l'égalité femmes.hommes par votre manière d'écrire*. Paris : Mots Clés, 2017.
- Huddleston, Rodney & Geoffrey K. Pullum. *The Cambridge Grammar of the English Language*. Cambridge : Cambridge University Press, 2002.

- Le Callennec, Sophie et Emile François. *Questionner le monde*. Manuel d'histoire pour les CE2. Avec les conseils de Céline Chadefaux et Emmanuel Ducros. Collection Magellan & Galilée. Paris : Hatier, 2017.
- Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Féminisation du langage, *Fiches de synthèse*, 20 avril 2012. < <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/fiches-de-synthese-5/article/feminisation-du-langage>>
- Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Guide pratique*. Paris : La Documentation Française, 2016.
- HR Council, Canada. Inclusive language guidelines. *Diversity at Work*. 2018. < <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-language-guidelines.cfm>>
- Jospin, Lionel. Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. *Journal Officiel de la République Française*, 8 mars 1998, p. 3565.
- Keller, Rudi. *On Language Change: The Invisible Hand in Language*. Transl. Brigitte Nerlich. London: Routledge, 1994.
- Kleiber, Georges. Mais à quoi sert donc le mot *chose*? Une situation paradoxale. *Langue Française* 73, 1987 : pp. 109-128.
- Lakoff, George. *Women, Fire and Dangerous Things*. Chicago: University of Chicago Press, 1987.
- Larousse, Dictionnaires de français. Site d'interrogation en ligne, 2018. <<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9crivain/27747>>
- NCTE (National Council of Teachers of English), Guidelines for Gender-Fair Use of Language, 2002. <<http://www2.ncte.org/statement/genderfairuseoflang/>>
- Le Populaire du Centre*. L'égalité homme-femme doit-elle passer par l'écriture inclusive ? 25 novembre 2017. <[https://www.lepopulaire.fr/limoges/education/2017/11/25/l-egalite-homme-femme-doit-elle-passer-par-l-ecriture-inclusive\\_12644596.html](https://www.lepopulaire.fr/limoges/education/2017/11/25/l-egalite-homme-femme-doit-elle-passer-par-l-ecriture-inclusive_12644596.html)>
- Linguistic Society of America. The LSA Guidelines to Nonsexist Usage. Extrait du *LSA Bulletin* 1996: 68. 2016. < <https://www.linguisticsociety.org/resource/lsa-guidelines-nonsexist-usage>>
- NCTE, National Council of Teachers of English. *Guidelines for Gender-Fair Use of Language*. 2002. <<http://www2.ncte.org/statement/genderfairuseoflang/>>
- Niven, David. Gender Bias ? Media Coverage of Women and Men in Congress. In Sue Tolleson-Rinehart & J.M. J. Josephson (eds.), *Gender and American Politics. Women, Men, and the Political Process*. 2e édition. Armonk, Londres: M.E. Sharpe, 2005: 264-283.
- Office Québécois de la Langue Française. Féminisation et rédaction épïcène. *Banque de dépannage linguistique*. Gouvernement du Québec, 2002. < [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?Th=1&Th\\_id=274](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?Th=1&Th_id=274)>
- Office Québécois de la Langue Française. Rédaction épïcène - Corrigé, 2018. < [https://www.oqlf.gouv.qc.ca/.../20180112\\_corrige\\_exercices-redaction-epicene.pdf](https://www.oqlf.gouv.qc.ca/.../20180112_corrige_exercices-redaction-epicene.pdf)>
- Oxford dictionaries, The language of gender. *Top Writing Tips*, 2018. < <https://en.oxforddictionaries.com/writing-help/the-language-of-gender>>
- Queen's University, Canada. Inclusive Language Guidelines. *Style Guide*, 2018. < <http://queensu.ca/styleguide/inclusivelanguage>>
- Sperber, Dan et Deirdre Wilson. *Relevance: Communication and Cognition*. 2e édition. Oxford : Blackwell, 1995.
- Sunderland, Jane. The decline of *man*. *Journal of Pragmatics* 16, 1991: pp. 505-522.
- Syndicat des pompiers et pompières du Québec. Santé financière et pérennité des régimes de retraite. Mémoire présenté dans le cadre du projet de loi No 3, août 2014. < [www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll...83597...](http://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll...83597...)>
- Tucker, G. Richard, Wallace E. Lambert et André Rigault. *The French Speaker's Skill with Grammatical Gender : An Example of Rule-Governed Behavior*. La Haye: Mouton, 1977.
- University of Leicester. Inclusive Writing. *Student Learning Development*, 2018. <<https://www2.le.ac.uk/offices/ld/resources/writing/writing-resources/inclusive>>
- University of Newcastle, Australie. Inclusive Language Guideline. *Policy Library*, 2006. <[https://www.newcastle.edu.au/about-uon/governance-and-leadership/policy-library/document?RecordNumber=D09\\_1974P](https://www.newcastle.edu.au/about-uon/governance-and-leadership/policy-library/document?RecordNumber=D09_1974P)>
- University of Sussex, Gender Inclusive Language Policy. 2018. <<https://www.sussexstudent.com/democracy/policies/gender-inclusive-language/>>

Wagner, Robert-Léon et Jacqueline Pinchon. *Grammaire du français classique et moderne*. 2<sup>e</sup> édition. Paris : Hachette Université, 1967.

Wilson, Deirdre et Dan Sperber. Relevance Theory. In Horn, L.R. & Ward, G. (eds.), *The Handbook of Pragmatics*. Oxford : Blackwell, 2004: pp. 607-632.