

La rédaction « inclusive »
Les recommandations du Conseil de la française et de la politique linguistique

Comment faire pour désigner équitablement des ensembles composés d'hommes et de femmes ? L'objectif de justice poursuivi ici en faveur d'un groupe peut entrer en contradiction avec un autre objectif d'équité qui concerne tout le monde: celui de ne faire circuler que des textes clairs, accessibles au plus grand nombre.

Les formes doubles (du genre *les utilisatrices et les utilisateurs*) désignent de manière très explicite le caractère mixte de ces ensembles ; et il est des contextes où le Conseil les recommande sans exception, comme les profils de fonction et les offres d'emploi. Mais employées de manière systématique, elles encombrant rapidement la lecture, et on ne saurait donc les utiliser qu'avec modération.

Alors, recourir à des formes doubles abrégées (par une barre oblique, un tiret, des crochets...) ? Ces formes complexifient aussi la lecture, tant pour les lectrices que pour les lecteurs. Ces procédés ne devraient donc être utilisés que de manière parcimonieuse, et seulement dans des textes brefs ou schématiques, comme des tableaux.

La langue propose d'ailleurs diverses autres solutions pour qui veut s'en saisir. On peut par exemple recourir à des formulations neutres (*l'équipe de la rédaction* au lieu de *les rédacteurs*, *votre dossier* au lieu de *le dossier des candidats*). Mais si on tente d'éviter à la fois le masculin ET les formes doubles, abrégées ou non, cela rend encore plus difficile la tâche, déjà complexe, de la rédaction de textes. L'écriture dite inclusive peut donc être vue comme nuisant à l'appropriation de la langue, pour la lecture et pour l'écriture.

Le genre non marqué convient également aux emplois généralistes : personne ne pense qu'il n'y a que des hommes à Liège, quand nous disons que *cette ville compte 200.000 habitants*.

La meilleure solution consiste à alterner les différentes ressources de la langue en ayant toujours à l'esprit que les textes doivent être non seulement inclusifs, mais aussi le plus accessibles possible.

Il faut donc, lorsqu'on pense à conjurer l'exclusion, mesurer la portée des moyens langagiers que l'on met en œuvre : certaines pratiques inclusives d'un certain point de vue peuvent être exclusives d'un autre.

Il convient aussi de ne pas se focaliser sur les faits de langue. Si l'égalité grammaticale visée par l'écriture inclusive devait n'être qu'un paravent, une astuce jouant du symbolique pour laisser perdurer les inégalités salariales ou sociales en les masquant, cette mesure serait plus qu'une mauvaise farce : ce serait une hypocrisie et une imposture. Or l'écart des rémunérations entre hommes et femmes reste spectaculaire. Au sein de l'UE, en 2014, les femmes gagnaient en moyenne 16,4 % de moins que les hommes (une différence plus importante encore — elle passe de 10 à 23 % en Belgique — si l'on tient compte de la répartition inégale de la durée des carrières). Déjà au sein de nos entreprises, quelle proportion de femmes occupe les postes à responsabilités ?

Le combat langagier n'est donc qu'un paragraphe d'un long texte dont on ne voit pas la fin : le grand livre des luttes pour la justice. Un paragraphe modeste. Mais quand on sait le rôle que jouent les représentations lorsqu'il s'agit des rapports sociaux, on se convainc que, modeste, ce paragraphe est indispensable.

Consultez sur <http://www.languefrancaise.cfwb.be/> :

- L'avis 2017 du Conseil de la langue française et de la politique linguistique de la Fédération Wallonie-Bruxelles sur l'écriture dite inclusive
- La note 2017 de l'OPALE (Organismes Francophones de Politique et d'Aménagement Linguistiques) sur l'écriture dite inclusive
- Le Guide de féminisation des noms de métier 2014, incluant un guide de rédaction inclusive (page 14)