

# SOCIÉTÉ MOUVANTE

2021 - #1<sup>ère</sup> édition

Pour l'égalité femmes-hommes au Frac Bretagne :  
les préconisations de Société Mouvante

En partenariat avec HF Bretagne



**frac** bretagne

**HF**  
Bretagne



<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>LES PRÉCONISATIONS .....</b>	<b>7</b>
<i>A - La communication et la médiation orale et écrite .....</i>	<i>7</i>
<i>B - Les œuvres et leur diffusion .....</i>	<i>8</i>
<i>C - L'équipe du Frac .....</i>	<i>9</i>
<i>D - Pérennité des préconisations .....</i>	<i>9</i>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>11</b>
<i>Présentation de Société Mouvante .....</i>	<i>11</i>
<i>Présentation de l'association HF Bretagne .....</i>	<i>11</i>
<i>CSE : Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel     et les agissements sexistes .....</i>	<i>12</i>
<i>Signalétique : propositions de pictogrammes pour les toilettes publiques .....</i>	<i>13</i>
<i>Ressources pour l'écriture inclusive .....</i>	<i>14</i>
<i>Propositions de formations .....</i>	<i>17</i>





## INTRODUCTION

Le Frac Bretagne, dans une volonté de transformation et de prise en compte de thématiques sociales et sociétales dans l'art et au sein de sa structure, a créé une instance citoyenne agissante, « Société Mouvante ».

En partenariat avec l'association HF Bretagne - qui agit depuis 2013 pour faire avancer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture en Bretagne - Société Mouvante a réuni cette année un groupe d'une dizaine de personnes volontaires pour réfléchir aux problématiques de genre.

Cette instance s'inscrit dans la continuité d'une réflexion entamée par la nouvelle direction du Frac Bretagne, pointant notamment la faible présence et visibilité des femmes artistes dans sa collection et dans sa programmation.

Le groupe Société Mouvante s'est donc retrouvé entre janvier et mai 2021 pour des réunions et débats dont l'objectif était d'aboutir à une série de préconisations à remettre au Frac.

Le débat et la réflexion ont également été alimentés par des conférences que le groupe a organisées, faisant intervenir Karen Jeuland - travaillant sur les questions de sexisme et rapports de genre auprès de différents publics - et Hélène Alix Mourrier aka H. - graphiste et artiste luttant pour les corps queers et à la marge, dans l'activisme, l'art et le design.

Ce processus a permis au groupe Société Mouvante d'identifier trois axes de travail et de faire des recommandations au Frac pour une amélioration de la prise en compte des rapports de genre.

**Le premier axe de travail concerne l'inclusivité dans les usages et représentations, au travers, de la communication, de la signalétique et du mobilier.**

En matière de communication, les images comme le langage écrit ou oral, peuvent être des vecteurs de stéréotypes de genre, et peuvent participer à l'invisibilisation des femmes comme des minorités. La langue comme les images véhiculent des représentations du monde, et leurs usages ont une portée hautement symbolique.

Ces usages participent à ancrer des stéréotypes qui favorisent ensuite les discriminations envers les femmes et les inégalités femmes-hommes.

C'est pourquoi le groupe de volontaires de Société Mouvante s'est attaché à réfléchir à des préconisations en matière de communication, et a beaucoup discuté et débattu de l'importance de l'utilisation de l'écriture inclusive.

La langue française est fortement marquée par le sexisme, preuve en est de la règle grammaticale du « masculin l'emporte sur le féminin ».

Pourtant, comme le rappelle l'historienne Eliane Viennot, cette règle n'a pas toujours existé, et est seulement apparue au cours du XVII<sup>e</sup> siècle. De nombreuses autres règles de masculinisation du français suivront (accords de proximité, disparition de noms féminins de métiers tels que « autrice », « peintresse » ou « médecine », etc).<sup>4</sup>

L'écriture inclusive permet donc de « dé-masculiniser » la langue. Elle ne se résume pas au point médian, et de nombreuses autres possibilités existent pour visibiliser les femmes et inclure toutes les personnes, quel que soit leur genre.

**Le deuxième axe de travail propose d'améliorer l'égalité au sein des acquisitions, collections, expositions et de la programmation culturelle.**

Les femmes artistes font face à de nombreux obstacles au cours de leur vie professionnelle. Elles jouissent d'une rémunération, d'une reconnaissance et d'une visibilité bien moindres que leurs homologues masculins, et tendent à « disparaître » des circuits professionnels, alors même qu'elles sont plus nombreuses dans les formations.

En 2018, les femmes représentaient en France<sup>5</sup> :

- 60 % des étudiant-es en art
- 40 % des artistes actif-ves
- 20 % des artistes aidé-es par des fonds publics
- 20 % des dirigeant-es de structures culturelles
- 20 % des artistes programmé-es
- 10 % des artistes récompensé-es

---

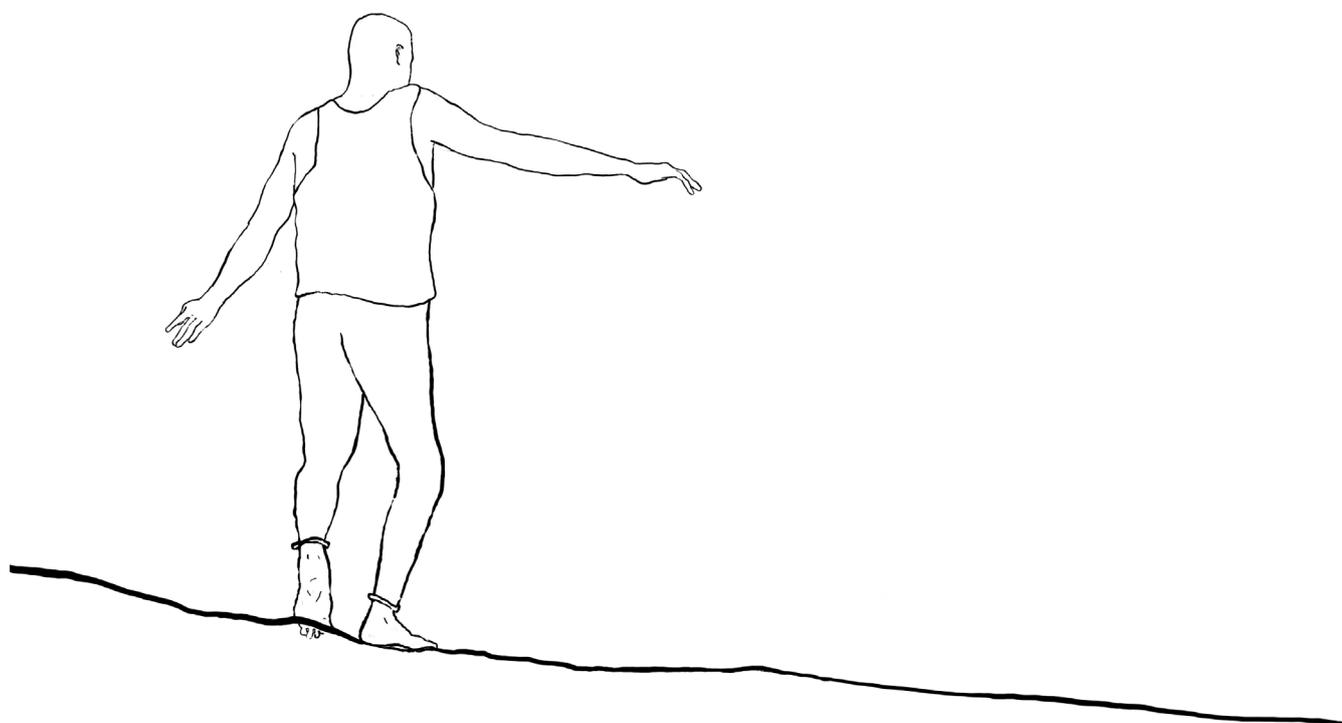
<sup>4</sup> Eliane Viennot, « Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française », 2017, éditions IXe

<sup>5</sup> Source : Rapport du Haut Conseil à l'Égalité, *Égalité dans la culture : le temps de l'action !* - Février 2018

Les préconisations du groupe de volontaires de Société Mouvante visent à réduire, autant que faire se peut et à l'échelle du Frac Bretagne, ces écarts.

Le groupe a longuement débattu du concept de «discrimination positive» et de sa place dans les préconisations, concernant notamment la proposition que le Frac se donne un objectif chiffré d'acquisitions d'œuvres de femmes dans les années à venir (objectif qui pourrait dépasser les 50%). Mais, au regard des inégalités profondes qui subsistent toujours entre les femmes et les hommes dans l'art, cette préconisation lui a semblé adaptée.

Enfin, le dernier axe questionne l'équipe salariée du Frac, dans sa montée en compétences sur les problématiques de genre dans le travail avec le public, mais également concernant la composition de l'équipe ainsi que la répartition des tâches et des fonctions.



# LES PRÉCONISATIONS

## A - LA COMMUNICATION ET LA MÉDIATION ORALE ET ÉCRITE

### 1- Engagement du Frac Bretagne en faveur de l'égalité et de l'inclusivité :

- Sur le site internet et sur la documentation écrite accompagnant les expositions, le groupe préconise d'expliquer l'engagement du Frac envers l'égalité et la parité femmes-hommes.

### 2- Communication visuelle

- Il s'agit de penser une stratégie d'inclusivité sur les supports visuels qui accompagnent les adresses au public, la signalétique et plus largement, l'ensemble de la communication visuelle du Frac (par exemple, avec des personnages dont on ne peut pas identifier le genre par les attributs, les vêtements, etc.)

### 3- Communication écrite

L'utilisation de l'écriture inclusive est conseillée sur l'ensemble de la communication interne et externe (livrets, site internet, documents administratifs, etc.)

De fait :

Constituer une base de données de termes épiciques (voir tableaux d'exemples en annexe) Le terme «Épicène» désigne un nom qui a la même forme aux deux genres (cf. Définition du dictionnaire Larousse).

- Privilégier le doublement (par exemple, « les visiteuses et visiteurs du Frac » - préféré pour le FALC) ou l'usage du point médian (comme « les visiteur.euses du Frac »).
- Féminiser les termes qui désignent des métiers autant que nécessaire (peintresse, sculptrice, autrice, etc.)
- Ne pas faire mention du genre dans les adresses au public afin d'éviter les termes «Madame», «Monsieur» ou «Mademoiselle» autant que faire se peut.
- Tous ces éléments participent à une communication écrite inclusive, et peuvent être utilisés de manière différenciée en fonction des publics visés.
- Le groupe préconise également une formation à la communication inclusive (orale et écrite) destinée au personnel du Frac, et en particulier aux équipes des services de communication et des publics.

- Se garder la possibilité d'employer la règle des accords de proximité (par exemple, «les visiteurs et visiteuses sont invitées à...»).

### 4 - La signalétique et le mobilier

Au Frac Bretagne, il n'y a pas de signalétique et de mobilier genrés, hormis ceux des toilettes publiques. Sur la signalétique au sein du bâtiment, le groupe propose un aménagement des toilettes du hall d'accueil, afin de rendre cet espace totalement inclusif, sans distinction ni assignation de genre.

- En utilisant une signalétique inclusive sur la porte d'entrée (de type Tous Genres, ou juste la mention Toilettes à l'entrée de ces derniers), et une orientation vers les deux « blocs » par un dessin humoristique ou une indication faisant fi du genre (chat/chien, terre/ciel, etc.). Le groupe n'a pas tranché sur le type de signalétique inclusive à utiliser, et laisse l'équipe du Frac libre d'en décider.

- En informant le public du parti pris de faire de cet espace (et de l'ensemble du bâtiment) un lieu égalitaire au moyen d'un cartel sur la porte ou sur le mur.

- Aménager voire supprimer les urinoirs afin de transformer les toilettes en un lieu non genré accueillant tous les publics.

Cette modification des lieux entraîne également les aménagements et fournitures suivantes :

- Des poubelles fermées dans chaque toilette,
- Un distributeur de protections périodiques gratuites,
- Un espace confortable pour les parents et leurs enfants et la mise à disposition d'une table à langer.

Par ailleurs, le groupe préconise pour améliorer d'autant plus l'accueil de tous les publics :

- L'aménagement et la mise à disposition d'un lieu confortable pour s'isoler pour l'allaitement, si la mère et/ou l'enfant en exprime le besoin. L'information en serait donnée au niveau de la billetterie par les agent.e.s d'accueil.
- L'équipement d'un micro-ondes en accès libre pour les publics serait la bienvenue (ce qui permettrait, par exemple, aux parents de réchauffer le biberon ou le repas de leurs enfants).

## B - LES ŒUVRES ET LEUR DIFFUSION

### 1 - Les acquisitions<sup>6</sup>

Les artistes femmes sont moins bien représentées que les hommes dans la collection du Frac (5 605 œuvres). En 2020 le Frac Bretagne recensait 79% des œuvres de la collection produites par des hommes, 18% par des femmes. Depuis 2019, le Frac a entamé un processus pour travailler à la parité dans la collection :

- le comité technique d'acquisition est constitué à parité
- les acquisitions sont paritaires en termes de nombre d'œuvres et de budget. Ainsi en 2020, 68% des œuvres acquises sont produites par des femmes et 32% par des hommes.

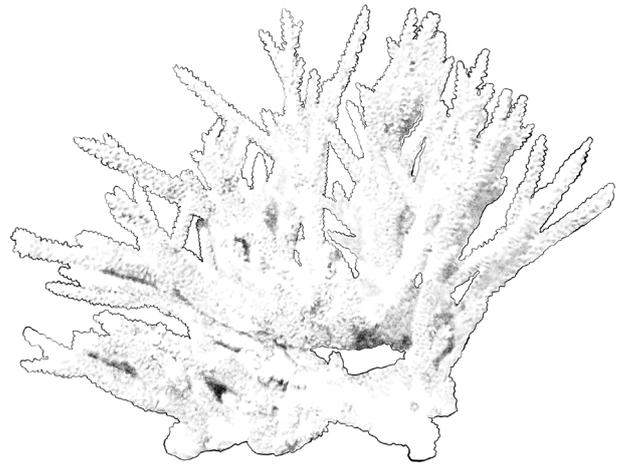
Concernant les acquisitions, le groupe de Société Mouvante propose les préconisations suivantes :

- Que le comité de sélection des acquisitions reste toujours paritaire.
- Que les acquisitions soient toujours paritaires, dans le choix des artistes comme dans la répartition du budget, et que le nombre d'artistes femmes sélectionnées soient toujours au minimum de 50 %.
- Que le Frac se donne comme postulat l'accompagnement des artistes femmes pour développer leur carrière et leur permettre de gagner en visibilité.
- Qu'une attention particulière soit portée au contenu des œuvres de femmes et d'artistes faisant partie d'autres catégories de genre, pour ne pas réduire l'accès à l'acquisition aux seuls contenus et sujets militants.
- Que chaque année soit diffusé et publié sur le site du Frac, avant la réunion du Comité Technique d'Acquisition, un appel à candidature et que le délai de dépôt soit prolongé si la parité ne peut être acquise.
- Qu'une attention particulière soit portée à la diversité des candidat·es, en conservant, dans les formulaires d'acquisitions, deux cases (« non-binaire » et « ne se prononce pas ») en plus des cases homme et femme, et en questionnant la case « autre » actuellement sur les formulaires.

### 2 - Les expositions

Les œuvres circulent dans toute la région en fonction des projets en partenariat. Le groupe préconise :

- Des expositions paritaires autant que possible, tout en tenant compte de la contrainte de la collection, constituée actuellement de 79 % d'œuvres d'artistes hommes.
- Si l'exposition ne peut être paritaire, le groupe recommande d'accompagner l'exposition d'une communication expliquant au public l'absence de parité.



### 3 - Le programme culturel

De plus en plus, la programmation culturelle du Frac Bretagne se fait en co-construction et en réseau. Il semble primordial que l'engagement du Frac pour l'égalité femmes-hommes soit partagé par ses partenaires.

Dès le début du partenariat, le Frac doit énoncer clairement son engagement au partenaire et signifier que l'égalité femmes-hommes est une condition nécessaire au bon fonctionnement de l'événement. En acceptant, le partenaire s'engage à respecter certains principes comme la parité.

Pour ce faire :

- Le Frac Bretagne pourrait ajouter à sa convention de partenariat, déjà mise en place, une clause relative à l'égalité femmes-hommes.

<sup>6</sup> En 2020, sont entrées dans la collection les œuvres de 17 artistes femmes - pour 8 artistes hommes (84 candidatures reçues, dont 44 d'artistes femmes). En 2021, 20 artistes femmes sont acquises pour 9 artistes hommes (98 candidatures reçues, dont 57 d'artistes femmes).

- En cas de projets qui ne respectent pas l'égalité femmes-hommes, le groupe préconise de contrebalancer cette représentation en pointant la problématique, sa raison, et en amenant à la réflexion (par le biais de moments dédiés tels que des conférences, des tables-rondes ou des débats qui viseraient à sensibiliser le public par exemple). Lorsqu'un événement fait débat, plutôt que la censure ou l'annulation, le groupe préconise de réfléchir à l'accompagnement des publics, par exemple, en offrant un espace de discussion et de pédagogie.

- Le Frac Bretagne, en tant que laboratoire porteur de préconisations, peut se faire « accompagnateur » de ses partenaires sur cette thématique en partageant des ressources autour de l'égalité femmes-hommes. Le Frac n'est pas moralisateur avec ses partenaires mais au contraire explique et accompagne à partir de sa propre expérience.

- Si le partenaire ne tient pas les engagements pris vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes, le Frac Bretagne s'engage à questionner le maintien du partenariat dans le futur.

## C - L'ÉQUIPE DU FRAC

### 1 - Recrutement

- Sur la question du processus de recrutement, il est préconisé par le groupe la parité du jury de sélection dans la procédure de recrutement (sélection des candidatures et entretiens).

- Le groupe préconise de ne pas démarrer les entretiens tant que la parité (ou du moins, un certain équilibre) n'est pas atteinte en termes de candidatures, et ce, avec davantage de vigilance sur les postes à responsabilité que sur le recrutement des contrats courts.

- Enfin, le groupe préconise de dégenrer au maximum les services (c'est-à-dire inverser la tendance) afin d'avoir une équipe paritaire autant que faire se peut.

### 2 - Équipe

Le groupe préconise des formations à destination de l'équipe du Frac pour l'accompagner notamment sur les questions suivantes :

- La sensibilisation aux stéréotypes de genre (question du sexisme ordinaire et du sexisme bienveillant aussi)

- Formation sur la communication égalitaire et inclusive, la sensibilisation aux pratiques sexistes courantes : interruption, reformulation, explication paternaliste, propos sexistes.

Concernant l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle :

- Le groupe préconise de maintenir le télétravail lorsque cela est possible, selon les besoins du/ de la salarié-e.

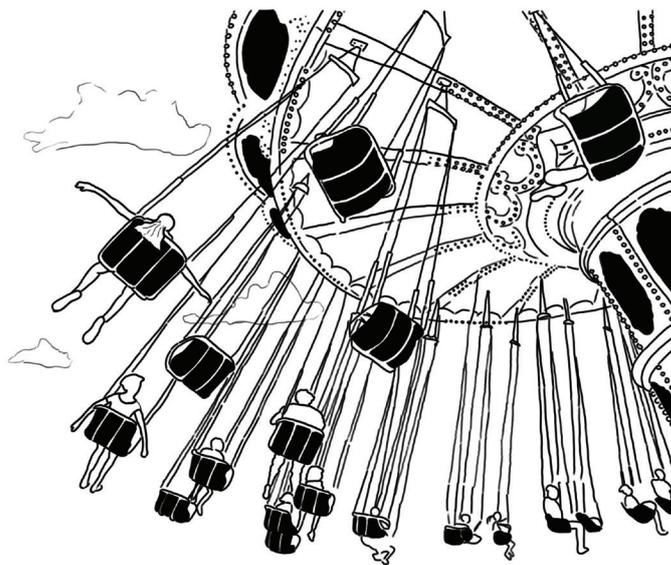
- Éviter les réunions après 18h, maintenir la vigilance sur les plannings par rapport au roulement et proposer des modes de garde d'enfants au besoin.

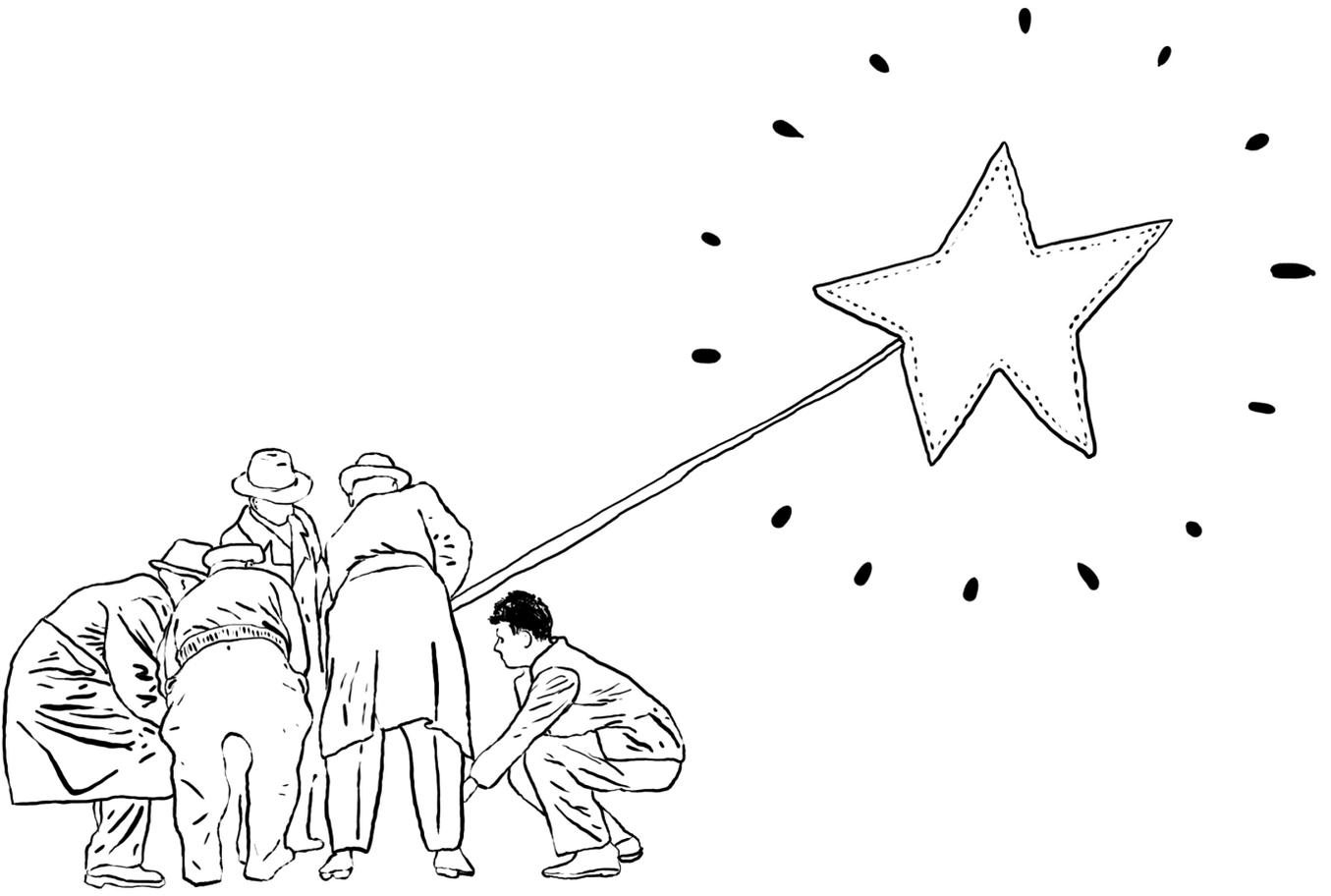
## D - PÉRENNITÉ DES PRÉCONISATIONS

Afin de pérenniser ces préconisations le groupe propose de :

- Intégrer celles-ci aux règlements qui régissent le fonctionnement interne du Frac (inscription dans les différents règlements des instances : le recrutement, la collection, le CSE etc).

- Désigner un-e référent-e égalité en interne qui participerait aux réunions du CA et du CSE.





## ANNEXES

### PRÉSENTATION DE SOCIÉTÉ MOUVANTE

Société Mouvante est l'instance citoyenne agissante du Frac Bretagne.

Société Mouvante est un groupe de volontaires animés par des questionnements actuels de société. Il réfléchit, propose, conseille pour agir sur le fonctionnement et la gouvernance du Frac Bretagne. Société Mouvante questionne autant l'art que le Frac lui-même par le prisme des préoccupations contemporaines de société. Il part de l'idée que celle-ci est transformable, qu'elle mute, qu'elle change au contact de celles et ceux qui la façonnent. Tous les ans, Société Mouvante change d'orientation, s'associe à un partenaire spécialisé et le groupe constitué de volontaires se renouvelle.

En 2021, Société Mouvante débute son action autour des questions d'égalité femmes-hommes en collaboration avec l'association HF Bretagne.

Le groupe s'est réuni entre janvier et juin 2021 lors de 9 séances internes et à l'occasion de deux rendez-vous publics où des personnalités ressources étaient invitées : Karen Jeuland et Hélène-Alix Mourrier a.k.a H. Un important travail écrit a également été effectué par le groupe à l'aide d'outils collaboratifs en ligne : Framadoc, Drop Boxe, échanges de mails.

Le groupe de travail :

Agnès Barbier, Caroline Binet, Marie Bruno, Clémence Canet, Romane Caroline, Mallaurie Charles, Inès Dobelle, Justine Forest, Jacqueline Lagoutte, Bérangère Leboulleux, Paul Offelman-Flohic, Hervé Pacallet, Gaëlle Marie Lucie Pertel Pacheco, Véronique Piazza.

Le groupe était animé par Alice Malinge, responsable des publics au Frac, Silvia Carboni, coprésidente et membre du groupe arts visuels de HF Bretagne, et avec la participation de Lucile Linard, coordinatrice de HF Bretagne.

À l'issue du processus, la direction et le Conseil d'administration du Frac Bretagne s'appuient sur les préconisations du groupe pour infléchir le fonctionnement de l'institution.

### PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION HF BRETAGNE

Créée en 2013, HF Bretagne est une association qui agit pour faire avancer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Membre de la Fédération inter-régionale du Mouvement HF, elle regroupe des artistes et des professionnel·les de la culture, des structures et des collectivités territoriales.

Elle repère les inégalités via une veille statistique et la diffusion de données chiffrées, identifie et crée des outils pour les combattre, diffuse des ressources et propose des actions de sensibilisation dans les établissements d'enseignement supérieur.

Elle encourage des mesures politiques concrètes pour l'égalité. Elle défend le principe d'égalité de conditionnalité des aides publiques, pour qu'elles soient distribuées de manière paritaire entre les femmes et les hommes.

HF Bretagne est soutenue par :

*La Direction Régionale des Affaires Culturelles de Bretagne, la Préfecture de Bretagne - Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, la Région Bretagne, le Département d'Ille-et-Vilaine. Rennes Métropole et la Ville de Rennes.*

Elle compte parmi ses adhérent·es une quarantaine de structures culturelles, compagnies et associations bretonnes engagées à ses côtés en faveur de l'égalité.

Contact et infos : [www.hfbretagne.com](http://www.hfbretagne.com)

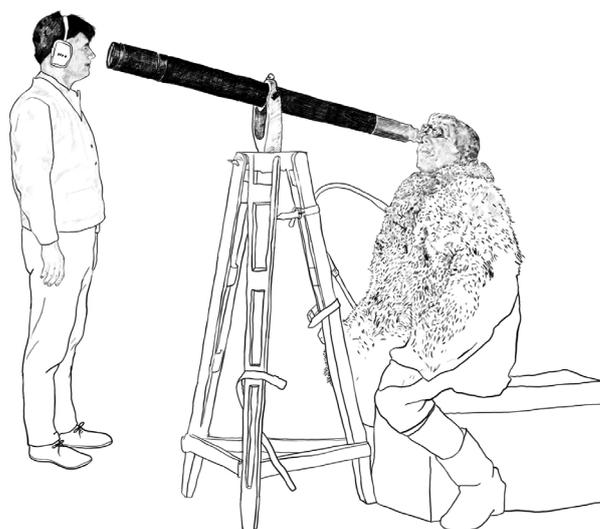
## CSE : LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CSE doit obligatoirement désigner, parmi ses membres, un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Les missions du-de la référent.e<sup>4</sup> en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont l'information, l'orientation et l'accompagnement des salarié.e-s en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. Il s'agit de répondre aux questions des salarié.e-s et les informer sur le sujet.

Pour ce faire il s'agit de :

- Proposer des enquêtes de satisfaction une fois dans l'année (anonyme ou non) pour éclairer les problèmes rencontrés sur le lieu de travail (harcèlement, sexisme ou tout autre problème amenuisant le sentiment de sécurité et la santé mentale et physique de l'employé.e), et ce, dans l'objectif de libérer la parole des personnes en situation d'oppression.
- Établir la communication avec les responsables hiérarchiques des salarié.e.s en cas de harcèlement au travail : référent.e = interlocuteur.rice entre les salarié.e-s et l'employeur.
- Constituer des dossiers pour dénoncer le harcèlement au travail et faire valoir les droits des salarié.e-s
- Présenter de mesures de prévention : prévenir les comportements relatifs au harcèlement sur le lieu de travail. Le-La référent.e peut demander la mise en place de formations sur la prévention du harcèlement au travail et sur ses conséquences sur les salarié.e-s.
- Identifier et remarquer le sexisme ordinaire qui peut être présent parfois, notamment en réunion.



<sup>4</sup> Source : document « CSE – égalité » pdf.



## RESSOURCES POUR L'ÉCRITURE INCLUSIVE

*Le site et les publications d'Eliane Viennot, référence en France en la matière :*

De nombreuses ressources sur son site, et notamment dans la partie concernant la langue française :

<http://www.elianeviennot.fr/Langue.html>

Ouvrages d'Eliane Viennot :

- ***Le langage inclusif : pourquoi, comment***

Postface de Raphaël Haddad et Chloé Sebag, de l'Agence Mots clés.

Donnemarie-Dontilly, Editions iXe, 2018, 15 €

- ***Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin !***

***Petite histoire des résistances de la langue française***

Donnemarie-Dontilly, Editions iXe, 2014, 14 € — nouvelle édition augmentée, déc. 2017, 14 €

***Sur le sexisme de la langue française et ses impacts :***

« Le langage reflète la façon de penser d'une société, mais il contribue également à structurer cette pensée, à travers son apprentissage et son usage répété. De cette manière, il engage un système de valeurs, véhicule des représentations, façonne notre vision du monde et pérennise des construits sociaux. La langue française est fortement marquée par le sexisme. L'une de ses règles n'admettant aucune exception réside en la supériorité du masculin sur le féminin. Outre le fait d'apprendre dès la petite enfance que « le masculin l'emporte toujours sur le féminin », ce qui induit un certain schéma social où les hommes prédominent, cette règle a pour conséquence directe d'invisibiliser les femmes dans la langue française, et donc de leur donner un rôle second dans la vie réelle. Il en est de même pour les noms de métiers, titres, grades et fonctions, qui sont, la plupart du temps, genrés. En effet, selon la reconnaissance sociale accordée à un métier ou une fonction, les normes officielles de la langue française dicteront si ce nom doit s'employer au masculin ou au féminin, même si une femme occupe ce poste. Cet usage discriminant de la langue française enferme les femmes et les hommes dans des rôles restreints et genrés, limitant leur possibilité d'action et leur légitimité. Ces règles sexistes sont le fruit d'une volonté politique datant du 17<sup>ème</sup> siècle, dont l'enjeu était de marquer la supériorité masculine.

À cela s'ajoute la pérennisation des expressions et insultes à caractère sexiste, qui viennent renforcer les stéréotypes de genre par leur transmission répétée. De plus, de nombreuses expressions et insultes sexistes, par leur aspect sexuel, amènent à une hypersexualisation du corps des femmes, ce qui constitue une porte d'entrée de violences faites à leur égard. Les citoyen-ne-s sont constamment exposé-e-s à ce langage sexiste, et, souvent inconsciemment, en sont même auteurs-rices. Tout cela ne fait que renforcer les représentations sexistes et discriminantes, et donc les inégalités entre les femmes et les hommes qui en découlent. Ce sexisme dans le langage apparaît comme l'une des racines invisibles du sexisme ordinaire. Cet usage de la langue française est lourd de conséquences puisqu'il engendre de nombreuses discriminations dans toutes les sphères sociales, tant dans la vie professionnelle que domestique. En outre, malgré une dynamique de progrès social concernant les droits des femmes et la lutte contre les discriminations, nous pouvons constater un réel manque de considération des pouvoirs publics sur cette question. Cependant, il existe des codes alternatifs à ce langage sexiste, entre féminisation de la langue française et langage épïcène. L'objectif de ce mémoire est d'étudier comment la communication non gouvernementale peut sensibiliser le grand public à l'existence même du sexisme dans le langage, mais aussi à ses enjeux et conséquences. Ainsi, il s'agit de l'informer, mais également d'obtenir l'adhésion et l'appui de l'opinion publique pour ensuite mener des actions de plaidoyer auprès des institutions françaises, notamment auprès de l'Académie française qui apparaît comme un frein à ce combat, afin d'obtenir d'elles un changement concret, mettant un terme à l'usage discriminant de la langue française. »

Ophélie Wattier, *Le langage genré : entre héritage linguistique et défi communicationnel : la langue française, un impensé dans les campagnes de communication en faveur du droit des femmes. Sciences de l'information et de la communication*. 2016. ffdumas-01560625f UP4 CELSA - Université Paris-Sorbonne - Paris 4 - École des hautes études en sciences de l'information et de la communication

## Guide de rédaction épïcène de l'UQAT, disponible en ligne :

<https://www.uqat.ca/uqat/edi/doc/guide-redaction-epicene-V5.pdf>

## Petit guide de rédaction épïcène – aide-mémoire

(Résumé des différents principes), disponible en ligne, 2 pages : [https://www.hepl.ch/files/live/sites/files-site/files/instance-egalite/petit\\_guide\\_epicene\\_ipe.pdf](https://www.hepl.ch/files/live/sites/files-site/files/instance-egalite/petit_guide_epicene_ipe.pdf)

## Exemples de termes épïcènes :

Source : Site de l'office québécois de la langue française : [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=5465](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5465)

Quelques exemples :

Appellation de personne	Appellation de personne épïcène
amateur, amatrice	adepte
employé, employée	membre <sup>1</sup> du personnel
expert, experte	spécialiste
représentant, représentante	porte-parole
tout-petit, toute-petite	jeune enfant
voyageur, voyageuse	touriste

<sup>1</sup> L'appellation de personne épïcène membre peut aussi servir à remplacer d'autres appellations marquées, par exemple : membre de l'équipe pour joueur, joueuse; membre du Parti libéral pour libéral, libérale.

Appellation de personne	Nom collectif
administrateurs, administratrices	administration conseil d'administration
chercheurs, chercheuses	équipe <sup>2</sup> de recherche
clients, clientes	clientèle
concurrents, concurrentes	concurrence
conseillers municipaux, conseillères municipales	conseil municipal
délégués, déléguées	délégation
directeur, directrice	direction
électeurs, électrices	électorat

employés, employées	effectif(s) personnel
enseignants, enseignantes	corps <sup>2</sup> enseignant
équipiers, équipières	équipe
étudiants, étudiantes	communauté <sup>2</sup> étudiante
hommes, femmes (d'affaires, de lettres...)	gens (d'affaires, de lettres...)
lecteurs, lectrices	lectorat
maire, mairesse	mairie
patients, patientes	patientèle
policiers, policières	police
président, présidente	présidence
professionnels, professionnelles	personnel <sup>2</sup> professionnel
Québécois, Québécoises	population du Québec
recteur, rectrice	rectorat
rédacteurs, rédactrices	rédaction
sauveteurs, sauveteuses	secours
spectateurs, spectatrices / visiteurs, visiteuses	public
travailleurs, travailleuses	main-d'œuvre
trésorier, trésorière	trésorerie

<sup>2</sup> Un tel nom collectif peut aussi servir à remplacer d'autres appellations marquées. Par exemple :

- équipe : équipe administrative (pour administrateurs, administratrices), équipe de sauvetage (pour sauveteurs, sauveteuses), équipe rédactionnelle (pour rédacteurs, rédactrices);
- corps : corps policier (pour policiers, policières), corps professoral (pour professeurs, professeuses);
- communauté : communauté crie (pour Cris, Cries), communauté chrétienne (pour chrétiens, chrétiennes);
- personnel : personnel soignant (pour infirmiers, infirmières), personnel enseignant (pour enseignants, enseignantes).

Adjectif	Adjectif épïcène
actif, active	dynamique
adroit, adroite	habile
audacieux, audacieuse	intrépide
blafard, blafarde	blême
brutal, brutale	brusque
casanier, casanière	sédentaire
charmant, charmante	aimable
chevronné, chevronnée	émérite
coquin, coquine	espiègle
courageux, courageuse	brave
courtois, courtoise	affable
débutant, débutante	novice
démuni, démunie	pauvre
déplaisant, déplaisante	désagréable
désintéressé, désintéressée	altruiste
détendu, détendue	calme
distrain, distraite	lunatique
étonnant, étonnante	insolite
expert, experte	spécialiste
généreux, généreuse	charitable
gentil, gentille	sympathique
imprudent, imprudente	téméraire
inactif, inactive	amorphe
naïf, naïve	candide
objectif, objective	neutre
plaisant, plaisante	agréable
poli, polie	affable
productif, productive	efficace
qualifié, qualifiée	apte
vigoureux, vigoureuse	énergique

***Voir également la Charte pour une communication égalitaire***

Outil réalisé par Mallaurie Charles, stagiaire au Service des publics du Frac Bretagne en 2020 (mise à disposition possible par le service de communication du Frac Bretagne).

## PROPOSITIONS DE FORMATIONS

*Organismes de formation qui accompagnent les structures sur les questions d'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture :*

- La Petite (association basée à Toulouse) : très bon organisme, qui accompagne l'Antipode et le Jardin Moderne : <https://www.lapetite.fr/>
- Perfegal (agence basée à Brest) : <https://www.perfegal.fr/>
- Pluségales, avec Cécile Bonthonneau (ancienne directrice de SMAC, membre de HF Auvergne-Rhône-Alpes) <http://plusegales.blogspot.com/>
- Cabinet Trézégo : <http://www.trezego.com/>  
Le Cabinet Trézégo a accompagné les Musées Métropolitains de Rouen-Normandie dans un travail sur l'égalité femmes-hommes et sur l'écriture et l'adoption d'une charte.

*Sur les violences sexistes et sexuelles :*

Formatrices pour la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail :

- Isabelle Pineau
- Laure Ignace

Formatrices indépendantes basées en Bretagne.

- l'AVFT : <https://www.avft.org/seformer/>  
Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

Guide pratique et juridique - Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner (Guide du Ministère du Travail, disponible et téléchargeable en ligne sur le site du gouvernement) : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcèlement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcèlement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

*Sur la communication égalitaire :*

- Dr. Véronique Perry : <https://veroniqueperry.academia.edu/> (Toulouse)  
contact : [veronique\\_perry@yahoo.com](mailto:veronique_perry@yahoo.com)
- Égalitéalpage : <https://egalitealpage.fr/appliquer-une-communication-egalitaire-nouvel-enjeu-pour-legalite-femmes-hommes/>

*Sur les stéréotypes de genre et harcèlement au travail :*

- L'entreprise Purple Lab : <https://www.purplelab.fr/interventions-sur-mesure>
- Ekiwork formation: <https://ekiwork.com>  
Contact : Elisabeth Chaudière  
Tel : 06 11 44 19 60
- Marie Donzel et sa société de conseil : <https://alternego.com/expertise/diversite-inclusion/>

*Sur les stéréotypes de genre :*

- L'engrenage : [http://lengrenage.blogspot.com/p/de-formation-continue.html#formations\\_2021](http://lengrenage.blogspot.com/p/de-formation-continue.html#formations_2021) (SCOP d'éducation populaire située à Tours mais qui peut se déplacer sur toute la France) Propose des formations telles que : éducation populaire contre discriminations de genre (formation de base et approfondissement avec perspectives d'actions).
- Le planning Familial 35 propose des formations dans ce sens.
- La structure CEPEP : <https://www.cepep.fr/catalogue-de-formation>
- Marie Docher, auto entrepreneuse : <https://la-fabrique-des-representations.best/modules>  
Elle co-anime et organise une formation / performance sur l'impact genre/classe/origines sur les carrières des artistes. Approche artistique dans son travail. Elle donne aussi des conférences sur la fabrique des représentations au prisme du genre et des origines sociales et ethniques. Elle propose des formations et sensibilisations aux stéréotypes de genre.
- L'association Artemisia : <http://www.artemisia-egalite.com/>
- BinOcle, autoentreprise par Rozenn Maro basée à Rennes, propose des formations sur les stéréotypes de genre mais plutôt à destination des scolaires/parents d'élèves et professionnelles d'établissement. <https://www.binocle.org/>
- Suzette décolle les étiquettes : <https://suzette-formations.fr/formations/>  
Sensiblement les mêmes propositions sur Rozenn Maro, avec aussi formation sur langage non sexiste, basée à Rennes.

Qui regroupe l'ensemble de ces thématiques :

- Maïa Bouatouch Le Grand, auto entrepreneuse :

« Je suis diplômée en Études sur le Genre et juriste, ce qui aide pour ce genre de sujet ! J'ai également été formée à la Communication Non violente (CNV). Je suis en outre aguerrie à la dispense de formations et soucieuse de ne pas heurter mon public pour que la formation soit la plus fructueuse possible. »

Contact : [maia.bouatouch.legrand@gmail.com](mailto:maia.bouatouch.legrand@gmail.com)

- L'agence Uniq en son genre : <https://uniquensongenre.com/> / structure basée à Lyon, mais partie des formations en ligne.

- Cabinet de formation à l'égalité femmes/hommes : <https://www.alteregaux.org/>

- Le groupe EGAE : <https://groupe-egae.fr/notre-groupe/>

