Egalité en entreprise : écriture inclusive et gouvernement hors-la-loi

écrit par Maxime | 23 octobre 2017

Les bonnes pratiques

- Organisez un **temps de discussion** au sein de votre entreprise sur le thème de l'égalité (lors d'une réunion, mais aussi pendant un déjeuner, un temps-café, etc.). Recueillez les avis et les suggestions sur la méthode, les actions, etc.
- **Interrogez vos salarié.e.s** sur leurs ressentis concernant la situation des femmes et des hommes dans votre entreprise. Vous pouvez aussi réunir spécifiquement un groupe de femmes et un groupe d'hommes pour écouter leurs préoccupations.
- Montez un **groupe de travail transversal** qui va mettre en place la démarche égalité : avec des membres de la direction, des salarié.e.s, des représentant.e.s syndicaux.ales, des personnes de différents services ou métiers, etc.
- **Identifiez les personnes** qui ont déjà exprimé des idées sur le sujet et proposez-leur d'intégrer le groupe de travail.
- Le groupe pourra décider de nommer un.e **référent.e égalité**.
- Assurez un portage de la démarche par la **direction**, qui exprimera un soutien affirmé et visible.
- Prévoyez des **temps forts** pour incarner la démarche égalité. Par exemple : organisez un événement de lancement, comme un petit déjeuner convivial ou l'intervention d'un.e expert.e.
- Installez des **boîtes à idées** à destination des salarié.e.s, matérielles ou électroniques, qui puissent garantir la facilité d'usage et l'anonymat.

Les bonnes pratiques

- Organisez un **temps de discussion** au sein de votre entreprise sur le thème de l'égalité (lors d'une réunion, mais aussi pendant un déjeuner, un temps-café, etc.). Recueillez les avis et les suggestions sur la méthode, les actions, etc.
- **Interrogez vos salarié.e.s** sur leurs ressentis concernant la situation des femmes et des hommes dans votre entreprise. Vous pouvez aussi réunir spécifiquement un groupe de femmes et un groupe d'hommes pour écouter leurs préoccupations.
- Montez un **groupe de travail transversal** qui va mettre en place la démarche égalité : avec des membres de la direction, des salarié.e.s, des représentant.e.s syndicaux.ales, des personnes de différents services ou métiers, etc.
- **Identifiez les personnes** qui ont déjà exprimé des idées sur le sujet et proposez-leur d'intégrer le groupe de travail.
- Le groupe pourra décider de nommer un.e **référent.e égalité**.
- Assurez un portage de la démarche par la **direction**, qui exprimera un soutien affirmé et visible.
- Prévoyez des **temps forts** pour incarner la démarche égalité. Par exemple : organisez un événement de lancement, comme un petit déjeuner convivial ou l'intervention d'un.e expert.e.
- Installez des **boîtes à idées** à destination des salarié.e.s, matérielles ou électroniques, qui puissent garantir la facilité d'usage et l'anonymat.

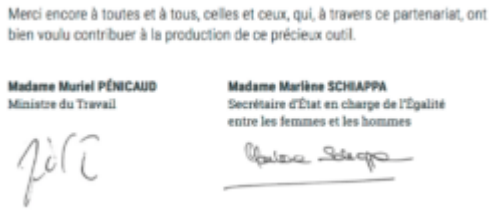
Acteurs et actrices *(à adapter selon la réalité de votre entreprise)*

- Le dirigeant et/ou la dirigeante
- Les membres de la direction
- La ou les personnes qui s'occupent déjà de l'égalité
- La ou les personnes qui ont exprimé un intérêt pour le sujet
- La ou les personnes qui s'occupent des ressources humaines
- Les salarié.e.s
- Les représentant.e.s syndicaux.ales
- Le comité d'entreprise
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- La commission égalité professionnelle

L'écriture inclusive utilisée dans un

document officiel du Ministère du Travail !

Voir l’ensemble du document ici : http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/10/Guide-Egalite-femmes-hommes-Mon-entreprise-sengage.pdf


Merci encore à toutes et à tous, celles et ceux, qui, à travers ce partenariat, ont bien voulu contribuer à la production de ce précieux outil.

Madame Muriel PÉNICAUD
Ministre du Travail

Madame Marlène SCHIAPPA
Secrétaire d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Signé par les deux coupables :

Pourtant, selon la loi Toubon, article 1 : « Langue de la République en vertu de la Constitution, la langue française est un élément fondamental de la personnalité et du patrimoine de la France.
Elle est la langue de l’enseignement, du travail, des échanges et des services publics ».
De plus…

L’Académie française ne tolère pas l’écriture inclusive : http://www.academie-francaise.fr/questions-de-langue#38_strong-em-fminisation-des-noms-de-mtier-de-titres-etc-em-strong
Or, c’est l’Académie française qui est chargée de poser les normes dans ce domaine depuis 1635.
On notera aussi la composition du groupe de travail qui a conçu ce document : que des femmes.
A moins qu’il y ait des transgenres et autres indécis du sexe dans le lot.
N’a-t-on pas affaire à un cas de « ségrégation professionnelle » ?
Le plus intéressant serait de savoir combien ont palpé les auteurs pour un document où les mots « islam », « voile » et « religieux » sont absents.
Direction de projet et de publication :
Corinne Hirsch, administratrice du Laboratoire de l’égalité
Membres du groupe de travail :
Laboratoire de l’Égalité
: Hélène Pénicaud, Françoise Vouillot et Judith Weissberg

DGEFP :
Kathleen Agbo, Claire Descreux, Marie Duporge, Nathalie Vaysse
DGT :
Marie Perrin-Ballaire, Olivier Barrat
DGCS/SDFE :
Geneviève Chabert-Thomas, Marine Darnault
ANDRH :
Armelle Bernard, Sylvie Brunet, Aline Crépin
ARACT Ile-de-France :
Salima Raïri
SARENZA :
Isabelle Bordas (voir p. 68)
U2P :
Catherine Foucher

Complément

D'autres documents officiels comportent de l'écriture inclusive.
Un site évoque l'université de Tours :
http://lesmaterialistes.com/ecriture-inclusive-manuels-scolaire-universite-offensive-post-modernisme
Un autre celle de Poitiers et le CNAM :
http://www.7apoitiers.fr/enquete/2379/l-rsquo-ecriture-inclusive-divise
Même si la question ne paraît pas passionner les foules, c'est intéressant à savoir pour les recours contre les actes administratifs qu'ils pourraient adopter.
L'acte peut être annulé comme contraire à la Constitution et la loi Toubon, compte tenu du fait que c'est l'Académie française qui détermine ce qu'est la langue française au sens de ces textes.