



**HAL**  
open science

# ”I had a baby, not a lobotomy”: les avocates britanniques victimes de leur étiquette ”femmes/mères”

Alexandrine Guyard-Nedelec

## ► To cite this version:

Alexandrine Guyard-Nedelec. ”I had a baby, not a lobotomy”: les avocates britanniques victimes de leur étiquette ”femmes/mères”. Nommer les femmes, le sexe et le genre. Florence BInard, Alexandrine Guyard-Nedelec et Guyonne Leduc (dir.), L’Harmattan, pp. 77-90, 2015, Coll. Des idées et des femmes, 978-2-343-07050-6. hal-03791501

**HAL Id: hal-03791501**

**<https://hal.science/hal-03791501>**

Submitted on 13 Oct 2022

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

**« I HAD A BABY, NOT A LOBOTOMY » :**  
**LES AVOCATES BRITANNIQUES VICTIMES**  
**DE LEUR ÉTIQUETTE ‘FEMMES / MÈRES’ »**

**Alexandrine GUYARD - NEDELEC**

*Université de Cergy - Pontoise*

L'acte de nommer, ou nomination, se trouve au cœur du langage et implique des processus à la fois référentiels et conceptuels ; la fonction des noms communs consiste à identifier et à distinguer entre des entités<sup>1</sup>. Il s'agit de désigner, d'associer un nom à un objet ou à une personne dans le but d'ordonner le monde, de le classer pour pouvoir le comprendre, et ce dans un processus social autant que cognitif<sup>2</sup>. L'objet de cette contribution n'est pas de rentrer plus avant dans les méandres de cette question dans une perspective linguistique ou psychologique, qui aurait partie liée avec les sciences cognitives plus qu'à la civilisation britannique. Malgré tout, cette dimension est centrale pour aborder la question de l'étiquetage et des conséquences socio-professionnelles qui en découlent.

Lorsque l'on nomme une personne ou un groupe, « on entretient de façon explicite des relations à leur égard »<sup>3</sup>. Dans ce contexte, « le nom est un élément identitaire aux dimensions

---

<sup>1</sup> Michael Issacharoff et Lelia Madrid, « Nommer », *Littérature* 97 (1995) 112-13. Disponible sur : [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/litt\\_00474800\\_1995-num\\_97\\_1\\_2367](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/litt_00474800_1995-num_97_1_2367) [26 avril 2013].

<sup>2</sup> Charles M'Berri et Lucy Bagnet, « Ce qu'implique l'usage en français de 'Black' plutôt que 'Noir' ou 'Nègre' : Relations entre étiquetage et représentations », *Psihologia socială* 16 (2005) : 56.

<sup>3</sup> M'Berri et Bagnet 57.

psychologique, sociale et culturelle importantes »<sup>4</sup>, comme le remarquent Charles M’Berri et Lucy Bagnet dans leurs travaux sur l’implication de l’usage de « Black » en français plutôt que de « Noir ». Ces remarques, si elles portent sur l’ethnonymie, n’en sont pas moins porteuses de sens dans le contexte qui nous occupe, à savoir les rapports de genre.

Les avocates sont trop souvent victimes de stéréotypes, qui affectent tant leur progression au sein de la profession que la nature même des dossiers qui leur sont confiés. L’association qui est couramment établie entre féminité et maternité ainsi que la rémanence des clichés qui font des femmes des personnes douces, à l’écoute, compassionnelles, conduisent fréquemment à leur étiquetage en tant que mère. Il n’est pas rare que les avocates se voient ainsi orienter vers le droit de la famille, ou les affaires sociales.

La maternité n’est pas, loin s’en faut, la seule « prénotation » qui soit projetée sur les avocates : leur sexualité, leur couleur de peau, leur tenue vestimentaire font également écho à ces notions de “naming” et de “labelling”, processus qui peuvent défigurer les choses et faire pourtant prendre les fantômes qu’ils engendrent pour les choses mêmes, pour paraphraser Durkheim<sup>5</sup>. C’est la force de ces *idola*, bien connus des sociologues, que cet article vise à mettre en lumière dans le cadre de la profession d’avocat anglo-galloise contemporaine. Aussi l’étiquetage des avocates comme mères peut-il avoir une incidence non négligeable sur la carrière de ces femmes, en termes de spécialisation ou en termes de progression<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> M’Berri et Bagnet 57.

<sup>5</sup> Émile Durkheim, *Les Règles de la méthode sociologique*, 1937 (Paris : PUF, 2007) 18-19.

<sup>6</sup> Cet article mobilise des sources secondaires ainsi qu’une série d’entretiens sociologiques réalisés en 2007-2008 pour le travail de thèse de l’auteure. Thèse intitulée « Les Discriminations croisées à l’encontre des femmes juges et avocates en Angleterre et au pays de Galles (1970-2010) : Étude de l’intersectionnalité » (Paris Diderot - Paris 7, 2010, dir. Michel Prum), pour laquelle l’auteure a mené dix-neuf entretiens sociologiques semi-directifs avec des avocates (*solicitors* et *barristers*), juges et autres actrices du monde de la justice, dans le but d’obtenir des données qualitatives sur les questions d’ordre identitaire dans le contexte professionnel juridique.

### Femmes, mères ou avocates ? Le choix de l'étiquette

La maternité joue un rôle particulièrement important tout au long de la carrière des femmes en général, comme des avocates plus spécifiquement. Tout d'abord, au stade du recrutement, la maternité s'installe insidieusement dans le processus de sélection, en raison de la discrimination statistique, qui « consiste à rejeter un individu en raison de défauts qu'on lui prête, parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés – à tort ou à raison – avoir souvent ces défauts »<sup>7</sup>. Il s'agit d'une forme de calcul de probabilité qui entraîne les employeurs, dans les professions de la justice comme ailleurs, à penser qu'une jeune femme, plus encore si elle est mariée, va avoir des enfants, par conséquent partir en congé de maternité et, par la suite, être moins impliquée dans son travail en raison de ses responsabilités familiales. En témoigne l'exemple de cette avocate qui, ne parvenant pas à obtenir d'entretiens d'embauches auprès des cabinets qu'elle contactait, supprima uniquement la mention "Mrs" de son CV, sur les conseils d'un ancien professeur, et obtint des entretiens pour la totalité des postes liés à ses nouveaux envois<sup>8</sup>. Cet exemple illustre, de façon éclatante, le poids de l'étiquetage « femme mariée », cette nomination opérant, à son tour, un glissement vers la nomination en tant que mère ou, du moins, en tant que future mère. L'étiquette "Mrs" devient alors un critère de sélection – ou plutôt de non sélection – pouvant mettre en péril une carrière, au stade encore embryonnaire de l'entretien d'embauche pour le stage de fin d'études, qui valide le diplôme d'avocat (ici de *barrister*) et permet ensuite l'exercice de la profession. L'existence de ce type de discrimination chez les avocats est corroborée par les propos suivants, qui font écho aux témoignages de plusieurs autres enquêtées :

definitely maternity is a large part of [gender discrimination]; it's inherent, because, an employer will look at the investment he's going to make into that employee, and the thought that

---

<sup>7</sup> Maxime Parodi, « De la discrimination statistique à la discrimination positive », *Revue de l'OFCE* 112 (2010) : 64.

<sup>8</sup> Entretien n° 11.

‘ok, I’m going to spend 2-3 years bringing her up to the level of competence that I know she can get to, and then off she goes to have a baby and she might not come back’, might put a lot of employers off. They’re not supposed to be thinking likely, but we know that they do [9]<sup>9</sup>.

Cette forme de discrimination est d’autant plus injuste qu’elle ne tient pas compte du fait que certaines femmes ne souhaitent pas avoir d’enfants et que ce souhait est réalisable grâce à la contraception. Les femmes qui exercent des professions à haut revenu, comme celle d’avocat, sont, en outre, bien plus susceptibles de ne pas avoir d’enfants que les autres femmes<sup>10</sup>.

Le cas des femmes lesbiennes mérite, à ce sujet, une mention particulière : il est difficile de mesurer la « fertilité » de ces femmes, dont les études<sup>11</sup> montrent qu’elles ont davantage tendance à être mère de façon « non-traditionnelle » que les femmes hétérosexuelles, c’est-à-dire par adoption ou en étant la mère d’un enfant porté par leur compagne, donc sans grossesse. Le stéréotype est, en revanche, largement répandu que les lesbiennes n’ont pas d’enfant, mais il est peu aisé de mesurer l’incidence de cette croyance sur l’embauche, notamment en raison du fait que l’orientation sexuelle peut ne pas être divulguée, contrairement à d’autres traits identitaires. Il s’agit, là encore, d’un étiquetage qui entraîne, à sa suite, un ensemble de représentations et d’attentes déterminées au niveau social.

Ce qui mérite aussi d’être souligné est que les femmes, étiquetées le plus souvent comme de futures mères, sont donc discriminées au motif de la grossesse et de la maternité, avant même d’être enceintes et qu’elles aient, ou non, ce projet de vie.

---

<sup>9</sup> Le numéro entre crochets, qui suit chaque citation, correspond au numéro attribué dans la thèse à l’entretien cité.

<sup>10</sup> Cecilia Ridgeway et Shelley Correll, “Motherhood as a Status Characteristic”, *Journal of Social Issues* 60.4 (2004) : 694. Elles citent Claudia Goldin, *Career and Family : College Women Look to the Past* (Working Paper 5188) (Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 1995) 33.

<sup>11</sup> Voir, en particulier, l’étude réalisée sur les États-Unis par Charlotte J. Patterson et Lisa V. Friel, “Sexual Orientation and Fertility”, *Infertility in the Modern World : Present and Future Prospects*, éd. Gillian Bentley et Nicholas Mascie-Taylor (Cambridge : Cambridge UP, 2000) 256-59.

Cet étiquetage se renforce avec l'âge, confirmant ainsi le caractère intersectionnel des facettes identitaires entrant en jeu dans cette forme de discrimination :

I think women in their 30s face a lot of discrimination. Because it's assumed that's the time they're going to have their children. [...] I don't think it happens so much in your 20s, because people don't assume you're going to have children in your 20s. Once you hit 30, 29, maybe 30 onwards, it's very hard. [7]

C'est ainsi que, pour la majorité des enquêtées, paradoxalement, il n'y a plus de discrimination fondée sur le sexe dans la profession d'avocat, où l'entrée se déroule de la même manière pour les femmes et pour les hommes. Professer l'inexistence de ce type de discrimination est irrecevable pour les spécialistes de ces questions, mais cet apparent paradoxe repose sur l'ambiguïté de la maternité et des discriminations qui y sont liées. En effet, si les enquêtées soutiennent qu'il n'y a plus de discrimination à l'encontre des femmes, elles précisent, en revanche, que la situation est bien plus difficile pour les mères, comme l'indiquent ces nouveaux exemples :

I don't think there are barriers to women entering the Bar. I think it's broadly equal at entry level. What happens, where you see the difference, is later on, where they drop out because they're having children. [...]  
- So for you, there's no real hurdle for women, but the hurdle comes when you want to have children.  
- Yes, I think it's later on: it's getting more senior, it's getting silk, it's becoming a judge, it's all of that; it's much later on. I think that's where it happens. [4]

I think employers are much less wary of employing a woman just because she's a woman; but that maternity thing will never go away, it can't. [12]

L'ambiguïté découle de la force du lien tissé entre le fait d'être femme et le fait d'être mère : pour certaines, être mère est partie prenante du fait d'être femme, alors que, pour d'autres, les deux aspects sont plus séparés, voire sont totalement disso-

ciés. Il ressort principalement des entretiens qu'il n'est pas aisé de se situer par rapport à cette question. Les réponses sont modelées par la situation personnelle des enquêtées et par leur projet de vie ; leurs propos reflètent donc parfois les contradictions qui les habitent. Il apparaît que la relation que ces femmes entretiennent avec la maternité est indissociable des autres dimensions constitutives de leur personne – qu'il s'agisse de leur religion, de leur origine, de leur orientation sexuelle, etc. –, que celles-ci réalisent une certaine harmonie ou bien que l'on y perçoive des tensions. En effet, on ne peut que relever le décalage qui s'installe, parfois, entre le discours et la pratique, comme dans le cas de cette avocate, pour qui les enfants doivent occuper la première place mais qui, ayant besoin de la stimulation intellectuelle de son métier, s'est engagée dans un doctorat en droit, en vue de concilier au mieux ses différentes aspirations :

You see maternity for me, and actually a lot of people in the black community feel that way, for myself, I think it's inherent to gender because I believe that that comes first. Looking after the children comes first, because that's my place, because of my own religious beliefs. [...] maternity, for me it's not just another layer. [1]

Pour cette autre *solicitor* également, être femme et être mère ne font qu'un, ce qu'elle formule très clairement :

- For you is being a mother an issue which is different from being a woman? Or do you see them as...
- It's the same and synonymous.
- So for you it's part and parcel of being a woman?
- Yes. [5]

En revanche, une autre enquêtée peine à définir la maternité et son lien avec la féminité : si elle dit, dans un premier temps, que les deux aspects sont liés, elle va presque jusqu'à affirmer le contraire par la suite, lorsqu'elle explique que maternité et parentalité ne sont qu'une seule et même chose, sauf tant que l'enfant n'est qu'un nourrisson :

It's linked, isn't it? It's linked for me because, it's a choice I made, and, I don't think I'd be any different with my child if I was his father [...] if that makes any sense [*laughing*]. You know, I think being a parent is a different thing, and it's not based on – once you get beyond the first few months, where the physical, you know, needs that only a woman can fulfill, the rest of it really is just being a parent. [9]

Identifiant de manière essentialiste, dans un premier temps, maternité et féminité, elle rapproche, dans un deuxième temps, la maternité de la paternité, sans qu'il soit possible de saisir son point de vue. La confusion, qui se manifeste tant au niveau conceptuel qu'au niveau de la nomination, est symptomatique du flou qui entoure la maternité, cette dernière ne pouvant être séparée du sexe féminin, puisque seules les femmes portent des enfants pour des raisons physiologiques. Cependant, il est tout à fait possible d'être femme sans être mère, bien que le discours normatif conservateur ait longtemps insinué que la mission première des femmes était la procréation. Ce paradigme de construction sociale du sexe venait définir, en creux, ce qui leur était permis ou possible de faire<sup>12</sup>. C'est ce que résumait l'une des enquêtées, émettant le souhait que la maternité soit vue d'un œil plus neutre :

I suppose from the point of view of someone who's a woman but doesn't do the maternity thing, or want to do the maternity thing, I'm not that attracted by the idea that it's part and parcel of my female identity, because it almost plays into that old chestnut that you're not a real woman until you've born a

---

<sup>12</sup> Les travaux d'Yvonne Knibiehler proposent une analyse historique de ces questions. Pour une introduction, voir *Histoire des mères et de la maternité en Occident* (2000 ; Paris : PUF, 2012) 128 pp. Pour la relation entre maternité et parentalité, voir, en particulier, Knibiehler et Gérard Neyrand, eds., *Maternité et parentalité* (Rennes : Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique, 2005) 784 pp. Pour le lien entre parentalité et emploi, voir Anne-Marie Devreux, « La Parentalité dans le travail : Rôles de sexe et rapports sociaux », *Le Sexe du travail. Structures familiales et système productif*, (Grenoble : PU de Grenoble, 1984) 113-26. Les débats et controverses autour de la maternité sont évoqués à l'entrée « Maternité » du *Dictionnaire critique du féminisme*, dir. Hélène Hirata *et al.* (2000 ; Paris : PUF, 2004) 109-14, qui propose également d'autres pistes de lecture.

child, which I think is so wrong on so many levels [*laughing*]. So I suppose I'd like to think of it as something additional, but then at the same time, I wonder what you gain by introducing yet another level, and whether it should be such a big thing. It shouldn't really be that different from fatherhood. It's more a – or perhaps it should more be a neutral factor. But I don't think in actual fact it is. [14]

La question de l'étiquetage et de la nomination ressurgit dans les propos de cette avocate, qui mentionne, à deux reprises, “the maternity thing”, comme si le terme “maternity” seul était si lourdement chargé de sens, si porteur de connotations historiques qu'il n'était plus possible de l'utiliser sans y accoler l'appendice “thing”, terme si passe-partout, si quotidien qu'il vient, en quelque sorte, diminuer le terme “maternity”, lui ôter de son importance. Par ailleurs, ces exemples illustrent la dimension intersectionnelle de la maternité et de la discrimination corollaire, puisque la spécificité des discriminations intersectionnelles est justement l'inextricabilité des différents motifs qui les sous-tendent. Or, on aperçoit aisément à travers ces témoignages la peine qu'ont ces femmes à démêler cette facette de leur identité de toutes les autres facettes qui la composent, ainsi que leur difficulté à isoler la discrimination fondée sur la maternité de celle fondée sur le sexe.

Les sociologues Cecilia Ridgeway et Shelley Correll conceptualisent, elles, la maternité comme un rôle analytiquement distinct du sexe féminin<sup>13</sup>, utilisant la théorie sociologique développée par Ridgeway (*Expectations States Theory*) pour tenter de rendre compte des inégalités (de genre en particulier). D'après cette théorie, le sexe social, puis la maternité, sont des statuts imposés par des croyances largement répandues dans la société (*external status characteristics*) et qui sont liés à des attentes (*performance expectations*)<sup>14</sup>. On rejoint ici, outre les prénotions et les *idola* chères à Durkheim, l'importance de la nomination et les remarques mentionnées en introduction

---

<sup>13</sup> Ridgeway et Correll 33.

<sup>14</sup> Ridgeway, “Gender, Status, and the Social Psychology of Expectations”, *Theory on Gender/ Feminism on Theory*, éd. Paula England (Hawthorne, NY : Walter de Gruyter, 1993) 175-97.

concernant l'acte de nommer un groupe de personnes et l'attribution, par ce processus, de caractéristiques à ce groupe, avec qui la personne qui nomme entretient un rapport particulier. Les deux sociologues parviennent à la conclusion que la maternité est bel et bien un statut selon la théorie de Ridgeway, ce statut étant directement perçu dans son influence négative sur la compétence professionnelle, laquelle exige des impératifs normatifs en contradiction avec la maternité, car ils s'appliquent à l'idéal-type du travailleur impliqué dans son travail :

According to expectation states research, these biased expectations are likely to create a number of barriers that, if unexamined, may arise to impede a mother's advancement in the workplace. These barriers will reduce the opportunities she receives to speak up and present her ideas in work meetings and will reduce the seriousness with which she is taken when she does. They will reduce her influence over group decisions. They will make others more reluctant to attribute high ability to her and likely to *demand* a higher level of performance from her before they do so [...]. She will be seen as less deserving of bonuses, pay raises, and promotions [...]. Finally, she will be seen as a less appropriate candidate for a position of leadership or authority such as manager or supervisor<sup>15</sup>.

Les conclusions auxquelles parviennent ces deux universitaires trouvent un écho certain dans les témoignages rapportés lors des entretiens, notamment l'expérience vécue par cette avocate, dont la maternité avait modifié les attentes de ses collègues et de ses supérieurs :

because I was a mother, I felt as though they didn't want to stress me, for instance doing research. Because I kept telling them that I could do – they had a lot of work to be done, but they didn't want to delegate. And, didn't feel as though they could delegate to me, because they thought that being a mum, etc., I didn't want to be stressed with doing this... but that was the very reason that I was there: to learn. And the only way to learn is if you delegate some of the work to me. I was a graduate, and I was quite capable of doing research. [1]

---

<sup>15</sup> Ridgeway et Correll 697.

Joan Williams, quant à elle, professeure de droit spécialiste du genre, rapporte dans un article les propos devenus célèbres d'une avocate de Boston, qui résumait en quelques mots le sentiment de ces femmes rentrant de congé de maternité et observant un changement flagrant d'attitude et d'attentes de la part de leurs collègues : "When I returned from maternity leave, I was given the work of a paralegal. I wanted to say, 'I had a baby, not a lobotomy'"<sup>16</sup>.

Hilary Sommerlad, spécialiste des mêmes questions, donne un autre exemple des tensions ressenties, par les avocates, entre la dimension maternelle et la dimension professionnelle, tensions qui ont partie liée avec les différences de ton et de posture des deux rôles. Le projet de recherche de Sommerlad porte sur le statut d'outsider et sur la socialisation professionnelle des *solicitors*. Dans l'échantillon d'enquêtés, une femme, effectuant son stage pour valider la formation d'avocate qu'elle avait entreprise en tant qu'étudiante en reprise d'études (*mature student*), émet la remarque suivante : ce que les femmes ont l'habitude de faire, lorsqu'elles sont plus âgées – impliquant, sans doute, qu'elles ont eu des enfants –, c'est de s'occuper des autres (*caring work*). Il leur est donc plus difficile d'adopter la sorte d'arrogance attendue d'un avocat, de développer dans leur voix comme dans leur gestuelle la confiance en soi et la certitude qui sont essentielles à la profession pour incarner l'autorité<sup>17</sup>. Les attentes et les normes d'une mère étant en décalage avec celles d'une avocate, il se crée une barrière supplémentaire pour les femmes qui souhaitent rejoindre la profession non pas au début de leur vie professionnelle mais plus tard, après avoir élevé leurs enfants, par exemple – ce cas étant loin d'être un cas

---

<sup>16</sup> Joan Williams et Nancy Segal, "Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who Are Discriminated against on the Job", *Harvard Women's Law Journal* 26 (2003) : 77.

<sup>17</sup> Hilary Sommerlad, "What Are You Doing Here? You Should Be Working in a Hair Salon or Something" : Outsider Status and Professional Socialization in the Solicitors' Profession", *Web JCLI* 2 (2008) : 12. Disponible sur : <http://webjcli.ncl.ac.uk/2008/issue2/sommerlad2.html> [17/03/10].

isolé chez les *solicitors*<sup>18</sup>. Cet exemple et le témoignage ci-après, illustrent parfaitement le caractère intersectionnel de la maternité, dont les conséquences se mesurent tout au long de la vie (de la vie professionnelle, notamment), et non simplement lors de la grossesse et lorsque les enfants sont en bas âge :

It's we who've had to slow down on our careers to have babies and so on, and suddenly when our children have left home we have this great sense of energy and freedom and want to get back to what men were doing when they were 40 or whatever. But the doors – some doors are shut. [8]

Ces exemples soulignent également l'intériorisation, par les femmes, des normes masculines à l'œuvre dans le monde du travail, qui se manifeste, en particulier, par la décision de ne pas postuler à des postes à responsabilité, prétendument incompatibles avec des horaires flexibles ou du temps partiel<sup>19</sup>.

Il s'agit bien là, en effet, d'un choix contraint, qui modèle l'expérience professionnelle des femmes tout autrement que celle des hommes. Cette différence se retrouve ainsi dans la terminologie employée pour décrire ces expériences. Là encore, les notions de nomination et d'étiquetage se trouvent au cœur du sujet. On parle plus facilement de carrière pour les hommes, alors que l'expression « trajectoire professionnelle » est plus souvent réservée aux femmes, leur expérience du monde du travail étant plus fréquemment interrompue et connaissant plus de bifurcations et de changements de direction que celle des

---

<sup>18</sup> Guyard-Nedelec, "Ageism, Solicitors and Female Mature Entrants", *Handbook of Discrimination at Work*, éd. Hazel Conley et Tessa Wright (London : Gower Publishing, 2011) 219-33.

<sup>19</sup> Sur la ségrégation professionnelle des femmes, la prépondérance du temps partiel, etc., voir, par exemple, Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes* (2003 ; Paris : La Découverte, 2011) 128 pp. Elle y remarque, en particulier, que les taux de chômage féminins sont relativement bas en Grande-Bretagne, les femmes y trouvant facilement des emplois à temps partiel peu rémunérateurs (45 % des actives y travaillent à temps partiel). Pour une mise en perspective plus internationale, voir *Part-time Prospects : An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, éd. Jacqueline O'Reilly et Colette Fagan (London : Routledge, 1998) 304 pp.

hommes<sup>20</sup>. Les études de la Law Society le confirment : en moyenne, les femmes interrompent plus souvent leur carrière que les hommes. Dans les cabinets du secteur privé, une femme sur cinq connaît une interruption de carrière (*career break*), et une sur quatre chez les *solicitors*, qui travaillent pour le gouvernement, le secteur commercial ou le secteur industriel<sup>21</sup>. Le congé de maternité en constitue précisément l'interruption la plus fréquente.

De nombreuses tensions se font ainsi jour entre la maternité et le travail, qui concernent non seulement les aspects pratiques, presque logistiques, d'organisation des différentes facettes de la vie (professionnelle, familiale, etc.), mais aussi des aspects plus psychologiques, issus de la perception des mères dans la sphère professionnelle et de la dichotomie qui s'opère entre les qualités requises de part et d'autre. Cette dichotomie procède également des processus liés à la nomination : nommer un groupe ou une personne c'est le ou la différencier des autres groupes ou des autres personnes et, dans le même temps, lui attribuer des similitudes avec les personnes qui partagent le même nom, la même étiquette. Quand on appose l'étiquette « mère » sur une femme, on souligne donc, en creux, les différences qui existent entre elle et les autres celles sur lesquelles on appose l'étiquette « avocate ». Ces tensions sont d'autant plus regrettables que de nombreuses compétences se recoupent entre la maternité et le monde du travail, comme le soulignait une autre des enquêtées, directrice de département dans un cabinet de *solicitors* :

For many people, there's a period in their lives when maternity becomes the top aspect of your identity. [...] What I think is very hard is that for many people it then becomes a series of mini-tensions between all sorts of things for them, and since we're increasingly validated through our work, not through our

---

<sup>20</sup> Point évoqué notamment par Marjolaine Roger dans sa communication « Sexe, âge et travail féminisé : Trajectoires familiales et professionnelles d'employées britanniques de plus de 50 ans », 50<sup>e</sup> congrès de la SAES, Lille 3, 21 mai 2010 (Atelier 25 : « Études sur les femmes, le sexe et le genre »).

<sup>21</sup> Law Society, « Law Society Gender Equality Scheme », 2007, 5. Disponible sur : <http://www.lawsociety.org.uk/documents/downloads/dynamic/GenderEqualitySchemeApril07.pdf> [11/06/10].

other contributions, it makes it quite hard for people to feel that they're not falling behind. And we still don't really value as much as we might the kind of contributions to your personal skills-set that maternity brings. I can tell you I'm a much better lawyer than I was a managing mother! It's quite a skilled activity, in my view, in which I was not the top. In this one I'm really good, in that one I was not so good. I have enormous respect for women who have a capacity to plan, to organize, to look ahead, to manage their resources, to manage a project. [13]

Décrivant les qualités que l'on attend des mères dans des termes plus professionnels que familiaux, cette avocate indique que le fossé créé entre la maternité et le travail est superficiel, et que les impératifs normatifs, à l'œuvre de part et d'autre, sont, en fait, bien moins contradictoires qu'on ne les présente. Elle précise également le peu de valeur accordée par la société aux tâches relatives à la maternité, fait sociologique bien établi<sup>22</sup>.

Les multiples connotations du terme maternité, de l'étiquette de mère ou de future mère sont, une fois de plus, mises en lumière et rappellent les expressions "that maternity thing" et "the maternity thing", exprimées par plusieurs enquêtées. Il n'est pas anodin que des avocates prennent, sans doute de façon inconsciente, cette précaution oratoire, elles qui sont, par définition, exposées plus que d'autres à la force performative du langage et de la nomination. En effet, lorsque les juges prononcent leur décision, ce sont bien les termes qu'ils et elles emploient qui déterminent le futur des clients représentés, au-delà des célèbres "guilty" ou "not guilty". De même, si ce sont les faits du dossier qui sont exposés lors d'un procès ou d'une audience, la qualité de l'exposé de l'avocat-e peut influencer, de manière significative, la décision de justice. Dans ces conditions, l'importance du langage et de la nomination ne saurait échapper aux avocates, qui usent de ce pouvoir langagier peut-être autant que des subtilités du droit.

\*

---

<sup>22</sup> Voir, par exemple, Ridgeway et Correll 688.

Les avocates, une fois que leur a été attribuée l'étiquette « mère », ont la plus grande difficulté à contrebalancer la nuée de stéréotypes et d'attentes sociales qui entourent ce terme, dont le poids l'apparenterait presque plus à un écriteau qu'à une simple étiquette, si l'on peut risquer cette métaphore.

Associer ces professionnelles à leur statut maternel aboutit, en effet, à une méconnaissance de leurs compétences, à une mise entre parenthèse de certaines de leurs capacités, voire de certaines de leurs inclinations en matière de travail. L'étiquette « mère » occulterait donc, en partie, l'étiquette « avocate » et agirait telle une négation du faisceau de connotations positives (dynamisme, rigueur, implication, etc.) attachées à cette dénomination professionnelle.

Jacqueline Duvernay Bolens, pour présenter le numéro de la revue *L'Homme*, intitulé « Observer Nommer Classer », faisait remarquer avec force pertinence que, d'instrument de connaissance, le langage se change parfois en facteur de méconnaissance<sup>23</sup>. C'est bien ce qui semble se produire dans le contexte évoqué dans cette étude.

---

<sup>23</sup> Jacqueline Duvernay Bolens, « Présentation », *L'Homme* 153 (2000) [En ligne]. Disponible sur : <http://lhomme.revues.org/index2.html>. [26/04/13].