

Le combat syndical est aussi féministe !

Déconstruire les stéréotypes de genre pour lutter
contre les discriminations sexistes, homophobes et
transphobes dans le monde du travail

Étude ■ Rachel Carton ■ Décembre 2018¹

¹ Nous remercions toutes celles et ceux qui ont contribué à ce travail d'une manière ou d'une autre et en particulier Samantha Smith du service diversité de la FGTB Bruxelles ainsi que l'ASBL Genres Pluriels pour leur relecture et collaboration dans la rédaction de cette étude.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PARTIE I. LE FÉMINISME, UN COMBAT DÉPASSÉ ?.....	6
1. En quoi les questions de genre concernent-t-elles le mouvement syndical ?.. Erreur ! Signet non défini.	
2. Le mythe de « l'égalité déjà-là »	7
3. Quand on sort du cadre ... une stigmatisation flagrante	8
4. Combattre les inégalités de genre, pas les hommes !	9
5. Mais qu'est-ce que le féminisme ?.....	11
1) PREMIÈRE VAGUE (19EME SIÈCLE ET PREMIÈRE MOITIÉ DU 20 ^{ÈME} SIÈCLE)	11
2) DEUXIÈME VAGUE : FIN DES ANNÉES 50 JUSQU'AU DÉBUT DES ANNÉES 90	13
3) TROISIÈME VAGUE : A PARTIR DU DÉBUT DES ANNÉES 90 : LE FÉMINISME QUEER.....	14
4) CONCLUSIONS	16
PARTIE II. INTERROGER CE QUI NOUS SEMBLE « NATUREL »	Erreur ! Signet non défini.
1. Les rapports humains ne sont pas des rapports « naturels »	17
2. Nous ne naissons pas hommes ou femmes, nous le devenons	18
1) DES DIFFÉRENCES UNIVERSELLES ?	18
2) LA CONSTRUCTION SOCIALE DES « RÔLES SOCIAUX DE GENRE* »	18
3) CONCLUSIONS	23
3. Simple différences ou rapport de domination ?	24
1) LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL *, COMME ENJEU MAJEUR DE LA DOMINATION MASCULINE ...	25
PARTIE III. STÉRÉOTYPES DE GENRE ET SEXISME DANS LE MONDE DU TRAVAIL	29
1. Exclusion relative des femmes du travail salarié : les femmes comme « main-d'œuvre d'appoint »	29
2. Un accès à l'emploi différencié	31
3. Segmentation horizontale des secteurs d'activité et dévalorisation des « secteurs féminins »	33
4. Discrimination verticale (le plafond de verre)	35
5. Inégalités de salaire	36
6. Focus sur les transidentités au travail.....	37
7. Pas toutes égales face aux inégalités	39
CONCLUSIONS.....	42
LEXIQUE.....	43
A lire et à voir... ..	47
Essais, articles	47
Etudes, Brochures et ouvrages collectifs	48

Tous les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le lexique en fin de dossier

Introduction

Dans de nombreuses parties du monde, on assiste à diverses manifestations d'un retour en force du nationalisme, du racisme, et des violences de genre : construction de « murs anti-migrants », montée au pouvoir de l'extrême-droite en Italie et au Brésil, remise en question du droit à l'avortement, multiplication des féminicides, assassinats violents d'activistes LGBTQI+ etc.

Des mouvements réactionnaires, et de plus en plus ouvertement fascistes, gagnent du terrain à mesure que les politiques d'austérité et de régression sociale s'abattent sur les populations.

La peur de vivre (encore) moins bien demain, la perte de confiance des classes populaires à l'égard des partis et mouvements de gauche « traditionnels » et un large sentiment d'impuissance face à l'avenir favorisent la diffusion des discours basés sur une « naturalisation » des rapports humains et des positions sociales.

Chacun, chacune, serait déterminé.e, dans son *essence* même, dans ses gènes, à occuper telle ou telle position sociale, à agir de telle ou telle manière, à être dominé.e ou dominant.e.

Et il serait vain, voire dangereux, d'aller contre cette « Nature ».

Ainsi, les femmes devraient retourner au foyer pour y accomplir leur *devoir naturel*, la famille ne pourrait se concevoir qu'avec un père et une mère, l'homosexualité, les transidentités seraient des « anomalies », une déviance menaçant l'ordre social.

Avec l'affirmation forte d'un discours naturaliste, chacun.e se voit ainsi déterminé.e. et jugé.e. dans son identité profonde, dans son intimité, dans son rôle et ses relations sociales par ses organes génitaux. Et ce sont des logiques similaires qui soutiennent le racisme et la xénophobie en construisant l'idée que les groupes humains ne sont pas égaux entre eux, *par nature* (ou *par culture*, celle-ci étant présentée comme immuable, éternelle, sans histoire, donc quasi naturalisée). Les appels au retour à la « Pureté du Peuple », à son époque glorieuse, à ses traditions « ancestrales », alimentent les fantasmes de populations qui ont fait de « l'Autre » le bouc émissaire de leur frustration et de leur sentiment d'impuissance.

Si ces mouvements veulent nous ramener en arrière, les luttes sociales, féministes, antiracistes, reprennent elles aussi des forces partout dans le monde : le mouvement MeToo qui a permis de visibiliser et de briser le silence sur les violences sexuelles et leur impunité, les grèves massives du 8

mars (Journée Internationale des Femmes) suivies en Argentine ou en Espagne, l'organisation des populations « racisées* » pour dénoncer les violences policières et le racisme d'Etat aux Etats-Unis (mouvement Black Lives Matter notamment), les manifestations massives des femmes américaines contre Trump, les organisations de solidarité et de défense des migrant.e.s qui se développent en Europe etc.

Ce nouvel essor ne vient pas seulement de la conscience du danger que représente la diffusion de ces idéologies réactionnaires mais aussi du chemin qu'il nous reste à parcourir pour vivre dans une société réellement égalitaire. Une société dans laquelle l'individu n'est pas réduit à son « employabilité », à sa couleur de peau, à ses organes génitaux, à son expression de genre, ou à sa sexualité. Parce que nous sommes tellement plus complexes, et plus riches que ces étiquettes qui nous collent à la peau et qui sont le prétexte de multiples violences sociales ! Ce combat est un enjeu, et un défi, pour notre mouvement syndical ; articuler ces luttes, les luttes sociales, féministes, antiracistes, ne peut que nous renforcer pour combattre ensemble les dominations et l'exploitation.

Mais *revendiquer l'égalité* n'est pas suffisant : il est d'abord nécessaire de travailler ce que nous avons dans nos têtes, nos propres représentations, nos propres stéréotypes et conditionnements. **Nous avons des mythes à détruire non seulement à l'extérieur, mais également à l'intérieur de nous-mêmes.** Nous n'avons pas grandi en dehors de la société et nous sommes donc tous empreints des stéréotypes et préjugés dominants. Souvent, nous n'avons pas conscience de ce que nous véhiculons à travers nos actes, nos interactions. Pour lutter réellement pour l'égalité, il faut donc pouvoir identifier et prendre distance par rapport à notre propre cadre de référence.

Mais ce n'est pas simple ! D'autant plus lorsqu'il s'agit des « rapports de genre »*, et de nos identités d'hommes ou de femmes. Nos comportements, nos rôles sociaux, nos attentes ont souvent été façonnés depuis notre naissance par le fait que nous soyons né.es avec tels ou tels organes génitaux. Ils sont donc intimement liés à la construction de notre identité depuis notre naissance, joués et rejoués en permanence au cours de notre vie au point qu'ils nous apparaissent évidents. Or, ces « rôles de genre »*, ces rapports exercent de fortes contraintes sur les individus, sur la manière dont on doit être, penser, agir, aimer, s'orienter dans la vie professionnelle ...

Pour nous aider à prendre distance par rapport à notre cadre de référence, nous ferons un tour par les théories féministes et de genre. Nous pensons qu'elles constituent un outil fondamental pour

« dénaturiser » le genre, pour nous aider à rendre visible, étonnant, et souvent inacceptable, ce qui jusque-là pouvait nous apparaître naturel et banal.

L'objectif n'est pas de retracer l'histoire des différents courants féministes, ni d'étudier en détails les théories du genre, mais bien de dégager des grilles d'analyse nous permettant de poser un regard différent sur la situation des un.e.s et des autres, dans notre société en général, et dans le monde du travail en particulier.

Partie I : Le féminisme, un combat dépassé ?

1. En quoi les questions de genre concernent-t-elles le mouvement syndical ?

« *Le syndicat s'occupe des travailleurs, pas du problème des femmes, des homos ou des trans !* », diront certain.e.s. N'y aurait-il pas un risque de diviser le mouvement syndical en créant ainsi des catégories, en ciblant des groupes en particulier ? Les femmes, les homosexuel.le.s, les personnes transgenres ... ne doivent-ils/elles pas être considéré.es par le mouvement syndical comme des travailleur.euse.s comme les autres ?

Oui mais,... cette catégorisation a des effets réels, tant au niveau social que dans le monde du travail en particulier, tous et toutes ne sont donc pas sur un pied d'égalité !

Le fait d'être une femme, d'être lesbienne, gay ou transgenre* (tout comme le fait d'être noir.e, immigré.e ou descendant.e d'immigré.e.s) peut conduire à des différences et des discriminations dans l'accès à l'emploi ou du point de vue des conditions de travail. Non parce qu'ils ou elles n'auraient pas les compétences, mais parce que ces inégalités de traitement se basent sur des stéréotypes, des préjugés, qui imprègnent toute notre société.

Et cela nous concerne tous ! Lorsqu'on met en concurrence les travailleurs.euses sur le « marché du travail », nous pouvons chacun.e être potentiellement touché.e par des discriminations à un moment de notre vie. Aujourd'hui peut-être *dans la norme*, nous risquons de nous voir un jour disqualifié.es sur le marché de l'emploi en raison de caractéristiques personnelles, réelles ou supposées, jugées hors norme. Nous serons alors trop jeunes ou trop vieux, trop petits ou trop gros, trop étrangers, trop efféminés, trop pauvres ...

La lutte contre les discriminations, pour l'égalité de toutes et tous dans le monde du travail est un objectif majeur. ***Chacun.e doit être soutenu.e et reconnu.e par son organisation syndicale, quelles que soient ses identités et caractéristiques individuelles, comme membre à part entière de la classe des travailleur.euse.s. C'est bien notre unité qu'il s'agit de défendre, en vue de lutter, ensemble, pour améliorer nos conditions de travail et d'existence.***

2. Le mythe de « l'égalité déjà-là »

Il y a encore peu de temps, le féminisme était souvent présenté comme « dépassé ».

Celles qui s'en revendiquaient pouvaient être l'objet de mépris, décrites comme de « vieilles-moches-lesbiennes » dont le combat serait complètement obsolète : beaucoup de femmes se sentaient « *presque égales* » aux hommes et refusaient l'idée qu'elles puissent encore être dominées ou défavorisées sur base de leur genre.

Le maintien d'inégalités était renvoyé à des facteurs individuels, justifié par l'incapacité de certaines femmes à négocier individuellement un meilleur partage des tâches domestiques ou l'évolution de leur carrière, avec leur conjoint ou avec leur employeur.

Ce mythe de l'égalité « presque là » était aussi associé à l'idée largement répandue que le sexisme* ne serait plus que l'attribut de fondamentalistes religieux opposés à la libération de la « femme occidentale ».

Mais ce mythe a commencé à s'effriter avec la libération de la parole sur les réseaux sociaux d'abord, dans toute la société ensuite, participant à rendre visible l'ampleur des discriminations et des violences multiples vécues par les femmes à tous les niveaux. La domination masculine ne pouvait plus être vue comme le résidu réactionnaire de certaines « communautés » ; elle est encore au cœur du système social de domination dans son ensemble. Si le patriarcat n'est pas mort, le féminisme ne pouvait donc pas l'être non plus !

S'il est vrai que les inégalités de droit ont en grande partie été supprimées dans de nombreux pays européens (capacité juridique égale, accès égal à l'emploi...) et qu'un certain nombre de droits spécifiques aux femmes ont été acquis (droit à la contraception, à l'avortement...), la situation reste très fragile et marquée par les inégalités. Et ceci en partie parce que les conséquences de certains droits, formellement neutres du point de vue du genre, auront des répercussions totalement différentes selon le genre (voyez notamment la création de la catégorie « cohabitant » qui donne lieu à des droits sociaux différents et précarise particulièrement les femmes).

Si nous pouvons ressentir des évolutions positives dans les relations entre hommes et femmes (plus de mixité au travail, modèle familial plus égalitaire...), les rapports sociaux, au niveau global, dévoilent encore de fortes inégalités.

En effet, si on regarde au niveau statistique, les réalités vécues par les hommes et les femmes restent profondément inégalitaires (statistiques d'emploi et de pauvreté, violence sexuelle et familiale, santé,

partage des tâches domestiques...) : être une femme augmente de manière importante le risque de se retrouver dans la pauvreté, de se voir exclue du chômage, de travailler à temps partiel, mais aussi de subir des agressions verbales et sexuelles qu'on justifiera ensuite par leurs propres attitudes (tu as vu comment t'étais fringuée ? Qu'est-ce que tu faisais dehors à cette heure-là ? etc.). **Les inégalités sont donc non seulement objectives et matérielles (statistiques, analyses des inégalités), mais également subjectives (intériorisation des « rôles sociaux de genre »* tant par les hommes que les femmes, difficulté de s'émanciper des schémas dominants sur ce que doit être, faire et penser une femme/un homme).**

3. Quand on sort du cadre ... une stigmatisation flagrante

La stigmatisation dont peuvent être victimes les personnes qui s'écartent de la norme dominante sont un bon révélateur de la persistance des stéréotypes de genres. Différentes études attestent en effet du fait que, tant les femmes que les hommes, lorsqu'ils ne se conforment pas à ce qui est socialement attendu de leur genre, en subissent les conséquences, notamment dans le monde du travail. Ils peuvent ainsi se trouver victimes d'inégalités de traitement, de harcèlement, d'une mise à l'écart ...

Par exemple, dans certains milieux professionnels, il est très mal perçu qu'un homme prenne un congé parental – dispositif sensé être réservé aux femmes – ce comportement n'étant pas conforme au stéréotype de l'homme ambitieux et travailleur, et les conséquences sur sa carrière peuvent se faire nettement sentir.

Tout comme les femmes qui affirment leurs compétences et revendiquent d'être pleinement reconnues dans leur milieu de travail peuvent subir différentes brimades, humiliations, blagues « sexuelles » et autres intrusions dans leur vie privée, visant à les « remettre à leur place », à les ramener au statut d'objet ou de « faire valoir » des hommes.

De la même manière, les personnes transgenres, parce qu'elles remettent en cause la liaison communément admise entre les données « biologiques » (organes génitaux mâles ou femelles) et une identité de genre définie (homme ou femme), sont particulièrement victimes de comportements inadéquats ou violents au travail et dans la société en général.

Nous y reviendrons dans les prochains chapitres.

4. Combattre les inégalités de genre, pas les hommes !

L'objectif est bien de combattre un système social inégalitaire.

Le problème n'est pas un problème « moral » qui opposerait les bons (les femmes) et les méchants (les hommes). C'est un problème politique, un système social patriarcal qui produit et reproduit ces inégalités et les violences qui l'accompagnent. Il ne s'agit en aucun cas d'une lutte des femmes contre les hommes, mais de mettre en lumière une catégorisation de la société au détriment des femmes, mais aussi des personnes homosexuelles, des personnes transgenres... de tous ceux et celles qui s'écartent de la norme de l'homme blanc hétérosexuel et cisgenre*².

Notre objectif est de questionner une inégalité manifeste dans le partage du pouvoir et des richesses, dans la répartition des tâches et des responsabilités. Tout comme il s'agit de remettre en question ces normes qui agissent sur la construction de nos identités personnelles, marginalisant celles et ceux qui ne s'y conforment pas. Il y a donc aussi une pression sociale qui s'exerce sur les hommes (qui doivent correspondre aux stéréotypes de la virilité, de la performance, désirer plutôt qu'être désirable, apprendre à dissimuler leurs émotions...). Ces mécanismes de conditionnement sont peut-être moins étudiés car les hommes ne sont pas considérés comme un groupe minoritaire, spécifique (au contraire des femmes, la fameuse « spécificité féminine »), mais comme la norme, la référence. *L'Homme est l'Humain*.

Tant les hommes que les femmes sont éduqués selon certains modèles qui perpétuent ces différences entre les « sexes ».

Mais le problème n'est pas celui d'une différence *accidentelle* de rôles et de positions sociales qu'il suffirait de corriger. Parce que dans ce système, ce sont les hommes qui sont en position dominante ; il ne s'agit pas seulement de différenciation mais également de hiérarchisation. Il y aura donc toujours des résistances pour maintenir les femmes dans une position subordonnée, en justifiant celle-ci par une prétendue « nature » féminine. Car cette situation arrange ceux qui peuvent, en toute

² C'est ce qu'on appelle aussi « la masculinité dominante (hegémone or dominant masculinity)

« *normalité* », se défaire de leurs tâches domestiques ou familiales, occuper les meilleurs postes, exercer des pressions sexuelles sans se soucier du désir de l'autre...

Les hommes et les femmes sont tous soumis à des codes, à des normes sociales contraignantes. Mais la différence tient dans le fait que ce sont les femmes qui en subissent majoritairement les conséquences négatives et qui se trouvent le plus souvent infériorisées. Il ne s'agit pas d'inverser le rapport de force mais de combattre ensemble contre un système de domination qui nous écrase dans nos personnalités, qui nous enferme dans des catégories sociales si pauvres. Un système qui favorise largement les hommes au détriment des femmes mais aussi de tous ceux et celles qui en bousculent l'ordre.

5. Mais qu'est-ce que le féminisme ?

Le féminisme part d'une prise de conscience, individuelle et collective, que les femmes occupent une position subordonnée dans la société. Mais c'est également la volonté de lutter pour changer cet état de fait.

En réalité, **il n'y a pas un mais des féminismes**. Leurs points communs sont :

- Le constat d'une inégalité de genre
- La volonté de dénoncer et combattre ces inégalités

Les différents courants féministes vont diverger sur l'explication donnée à cette inégalité et sur la manière dont il faut la combattre.

Un peu d'histoire...

Lorsque l'on se réfère à l'histoire du féminisme dans les pays occidentaux, il est courant de parler des trois « vagues » du féminisme. Mais chaque « vague » du féminisme est partie des acquis des vagues précédentes. Il y a une continuité dans les luttes pour l'égalité et l'émancipation des femmes.

1) PREMIÈRE VAGUE (19ÈME SIÈCLE ET PREMIÈRE MOITIÉ DU 20^{ÈME} SIÈCLE)

Les luttes menées pour les droits des femmes existent depuis très longtemps. Il serait arbitraire de tenter de fixer une date précise marquant la naissance du « mouvement féministe ». Elles seront largement impliquées dans la lutte pour l'égalité des droits civils et politiques des « sexes » au moment de la Révolution française ou dans la défense de la Commune de Paris en 1871 avec notamment la création d'Unions et de Comités de femmes. Fin du 19^{ième} siècle et début 20^{ième} siècle, on peut noter aussi le mouvement des suffragettes en Angleterre ou les combats menés par des femmes, notamment en Belgique avec Marie Popelin, pour accéder à des études et à des fonctions dites masculines et interdites aux femmes (médecin, avocat,...).

« (...) la nature particulière de la femme, la faiblesse relative de sa constitution, la réserve inhérente à son sexe, la protection qui lui est nécessaire, sa mission spéciale dans l'humanité, les exigences et les sujétions de la maternité, l'éducation qu'elle doit à ses enfants, la direction du ménage confiée à ses soins, la placent dans des conditions peu conciliables avec les devoirs de la profession d'avocat et ne lui donnent ni les loisirs, ni la force, ni les aptitudes nécessaires aux luttes et aux fatigues du barreau ».³

Les inégalités entre hommes et femmes sont en effet inscrites dans les lois : les femmes sont considérées comme des mineures et il faut l'autorisation du mari pour accomplir différents actes de la vie sociale (signer un contrat de travail, disposer de son salaire, administrer ses biens,...). Elles n'obtiendront le droit de vote en Belgique qu'en 1948, soit plus de 25 ans après les hommes !

Jusqu'en 1975, le code civil comprend même l'obligation d'obéissance de la femme à l'égard de son mari !

Dans ces premiers mouvements féministes, en Europe et aux Etats-Unis, la revendication d'une place pour les femmes se fait souvent au nom de ce pour quoi elles ont été exclues (la « spécificité » ou la « nature féminine »). Elles revendiquent « l'égalité dans la différence », l'accès à des droits civiques et politiques égaux.

A côté de ce mouvement libéral-égalitaire, qui représente davantage les préoccupations des femmes de la bourgeoisie ou des classes plus aisées, se développe également tout au long du 19^{ième} siècle des luttes menées par des femmes dans le milieu ouvrier, dans des entreprises qui emploient majoritairement une main-d'œuvre féminine, pour défendre leurs droits comme ouvrières (revendications salariales, amélioration de leurs conditions de travail,...). Mais certaines dénoncent, déjà, l'exploitation des femmes dans la sphère familiale et domestique. Flora Tristan, militante socialiste et féministe, luttera ainsi toute sa vie pour articuler lutte des classes et lutte pour l'émancipation des femmes. Dans une célèbre citation, elle dira en 1838, « l'homme le plus opprimé peut opprimer un être, qui est sa femme. Elle est la prolétaire du prolétaire même ».

³ Extrait du Journal des Tribunaux de 1888 n° 1465, par lequel la Cour d'Appel justifie le refus d'autoriser Marie Popelin, docteure en droit, à faire le barreau. L'Affaire Popelin fera grand bruit et marquera une étape importante dans la prise de conscience de la question féministe.

En 1917, la révolution russe sera suivie d'un mouvement visant à transformer radicalement les rapports entre hommes et femmes. L'avancée législative de la République des Soviets en matière d'émancipation des femmes sera énorme comparée à la situation en Europe à la même époque.⁴

2) DEUXIÈME VAGUE : FIN DES ANNÉES 50 JUSQU'AU DÉBUT DES ANNÉES 90

Si la deuxième guerre mondiale a entraîné une forte croissance de la participation des femmes au marché du travail, à l'éducation...les « rapports de genre »* ont très peu évolués. Les femmes accèdent au droit de vote dans la plupart des pays européens et gagnent de nombreuses avancées sur le plan civique, mais l'égalité juridique ne suffit pas : les rôles sociaux perdurent, les femmes continuent à supporter quasi seules le travail domestique, elles accèdent à des emplois pénibles et dévalorisés, la sexualité féminine reste une question taboue, l'avortement est interdit...

Les luttes féministes à partir des années 60 et 70 porteront sur de nombreux aspects. Notamment, en ce qui concerne le travail, la dénonciation de la « condition féminine » dans le travail salarié (inégalité salariale, ségrégation de l'emploi, déqualification et dévalorisation des qualités dites féminines utilisées dans l'industrie (minutie, travail répétitif)...) et la mise en évidence du fait que les tâches accomplies par les femmes dans la sphère domestique constituent également du travail, même si ce travail est largement invisibilisé et non reconnu. Les droits sexuels et reproductifs sont également mis à l'avant-plan des combats féministes. L'objectif est de permettre aux femmes de se réapproprier leurs corps, leur sexualité, et d'obtenir une maîtrise et une autonomie dans la procréation (droit à la contraception, à l'avortement, à une éducation sexuelle, etc.). La création des Plannings familiaux en France et en Belgique s'inscrit dans ces processus de lutte.

De nombreuses recherches scientifiques se développent pour tenter de comprendre l'origine de l'oppression des femmes, pour remonter aux racines du système qui produit et reproduit les inégalités.

⁴ Ainsi, dans la toute nouvelle République des Soviets (ex.URSS), le mariage civil est institué, le divorce par consentement mutuel (ou à la demande d'un seul conjoint, mari et femme étant à égalité pour le demander) est officialisé, la loi ne fait plus de différences entre enfants légitimes ou illégitimes, l'adultère et l'homosexualité sont supprimés du code pénal, l'autorité du chef de famille est supprimée du code civil et l'avortement sera légalisé en 1920. De même, des structures collectives sont créées pour permettre aux femmes de sortir de leurs foyers et participer pleinement à la nouvelle société qui se construit (création de crèches, de cantines, de blanchisseries...). Le programme vise à la socialisation du travail domestique* via la mise en place d'équipements communautaires. Si toutes ces avancées ont été plus ou moins rapidement remises en cause, elles ont néanmoins montré l'importance de la question du genre dans la transformation de la société.

Le développement du courant matérialiste* dans le féminisme, avec notamment le Mouvement de Libération des Femmes en France (MLF), permettra d'impulser de nombreuses recherches visant à étudier comment et pourquoi la « différence » est construite.

En 1949 déjà, Simone de Beauvoir exprimait sa célèbre phrase : « *On ne naît pas femme, on le devient* ». Et donc être femme n'a rien de *naturel*, tout est question d'éducation et de construction sociale.

C'est surtout à partir des années 70 que des féministes vont mettre en évidence la différence fondamentale entre le sexe (biologique, désignant en fait les organes sexuels externes et internes tels que les hormones, les données génétiques) et le genre (culturellement construit, ce qui est attendu socialement des personnes désignées à la naissance comme filles/femmes et garçons/hommes).

Ce faisant, elles ouvrent la possibilité d'analyser les mécanismes d'oppression des femmes et les rapports sociaux de genre. Ceci va à l'encontre d'une vision « naturaliste » qui assigne les « sexes » à des rôles différenciés, complémentaires et qui seraient naturellement attirés l'un par l'autre. Il faut déconstruire cette « différence des sexes », en mettant en évidence la manière dont elle est construite socialement, culturellement et surtout à quoi elle sert (fonction).

Pour les féministes matérialistes, le genre (les rôles sociaux associés à l'homme/la femme) est donc une construction sociale. Il n'a rien de naturel. Et sa fonction est de masquer et de reproduire le système de domination des hommes sur les femmes. Pour conserver le système patriarcal, il faut en permanence créer l'homme et la femme, et faire disparaître ce processus de construction sociale derrière une pseudo « nature féminine ».

3) TROISIÈME VAGUE : A PARTIR DU DÉBUT DES ANNÉES 90 : LE FÉMINISME QUEER

Ce mouvement se développe notamment à partir des luttes menées par des militant.e.s dits « transsexuel.le.s » mais qui, dans un souci de dé-biologiser et dé-médicaliser la question mais aussi de correspondre davantage aux réalités vécues, ont revendiqué le terme « transgenres », « genres fluides » ou encore *queer*.

Le terme *queer* vient de l'anglais « étrange, bizarre », terme utilisé parfois pour désigner, de manière péjorative, les personnes qui sortent de la « norme de genre* », que ce soit par leur sexualité (les homosexuel.l.es, bisexuel.l.es, asexuel.l.es*), leur identité de genre* ou expression de genre*. Investi par les mouvements militants, le terme *queer* est devenu une manière de revendiquer des identités de genre plus fluides, et un appel à repenser les identités en dehors du cadre binaire homme/femme.

Il s'agit donc de déconstruire l'idée que notre sexe biologique (ou des données anatomiques) ferait de nous des hommes ou des femmes différenciés et complémentaires, attirés tout aussi naturellement les uns par les autres.

« *Le féminisme, c'est le rêve d'une société où l'anatomie sexuelle n'aurait rien à voir avec qui l'on est, ce que l'on fait, ni avec qui on fait l'amour* », Gayle Rubin.

Au-delà du déterminisme biologique et de la binarité des genres : le droit à l'auto-désignation

« *La camisole de force du genre* », amenant les individus à devoir se caser obligatoirement dans une des catégories hommes-femmes, et d'en adopter tous les « attributs », marginalise celles et ceux qui ne se retrouvent pas dans la « bonne case », c'est-à-dire celle qui a été assignée à la naissance, ou qui pensent leur identité au-delà ou en dehors de ce système binaire.

Aujourd'hui, un peu partout dans le monde, des mouvements de personnes transgenres et intersexes, confrontés à une conception médicale de la transidentité - voulant qu'une personne transgenre modifie forcément son corps (hormones, chirurgie) afin que son genre social soit « en conformité » avec ses organes génitaux – revendiquent le droit à l'auto-désignation (ou autodétermination).

Il ne s'agit pas de renier la « part de biologique » des individus, mais bien de réfuter le fait qu'elle puisse déterminer ce qu'ils sont. L'identité de genre ne doit pas être définie de l'extérieur, en fonction de paramètres biologiques, mais bien par la personne elle-même, selon de son intime conviction.

Et, à partir du moment où l'identité de genre naît de cette conviction intime de sa propre identité, elle peut se décliner à l'infini. L'auto-désignation permet en effet à chacun.e de trouver son « point de confort » par rapport à son identité et expression de genre, et ce de manière non figée (« genre fluide »), variable dans le temps ou les situations.

Chez GenreS PlurielS⁵, on parle de *continuums* des genres, chacun devant avoir la possibilité de vivre son identité de genre en mélangeant des traits considérés comme plus ou moins « féminins » et « masculins ». Chacun.e cherche son « point de confort » dans ce continuum suivant son ressenti personnel et le rôle social dans lequel il/elle veut être reconnu.e.

Seuls quelques pays ont à ce jour légiféré afin d'ouvrir aux personnes trans la possibilité de modifier le prénom et le genre qui leur ont été attribués à la naissance sur simple demande.

En Belgique, la Loi du 10 mai 2007 “relative à la transsexualité” (M.B. 11 juillet 2007), fixant les conditions en vue de modifier le prénom ou d'adapter le genre sur l'acte de naissance, était indigne et en totale contradiction avec le respect des droits humains : obligation de suivi psychiatrique et/ou médical, de traitement hormonal, d'opération chirurgicale et de stérilisation. Elle a été revue par la loi du 24 mai 2017⁶ qui met « **partiellement fin à la violation structurelle des droits humains des personnes trans***, mettant un terme à leur psychiatrisation, leur médicalisation et leur stérilisation forcées (...) Elle avance sur la voie de l'autodétermination en leur permettant désormais de modifier leur état civil sans plus les contraindre à un parcours arbitraire et barbare »⁷.

4) CONCLUSIONS

Cette approche de l'histoire du féminisme comme une succession de vagues est très schématique et ne prend pas en compte la complexité et la richesse *des* féminismes ni les nombreux développements récents. A chaque époque se sont confrontés différents courants, avec des points de vue variés sur la manière de comprendre et de combattre le sexisme. Ceci est notamment lié au fait que les femmes ne forment pas un groupe homogène. Il y a des réalités communes partagées par toutes, mais le vécu peut aussi être différent selon que l'on soit une femme blanche, hétérosexuelle, de milieu aisé ou une femme noire, migrante, lesbienne, transgenre, ou de classe populaire. Nos identités sont plurielles, et nos intérêts, nos priorités, ne seront donc pas toujours les mêmes (voir Partie III-7 : « Pas toutes égales face aux inégalités»). Cela se reflète dans la multiplicité des mouvements actuels : mouvements libéraux, marxistes, essentialistes, blackféminisme, féminisme post-colonial, queer...

⁵ GenreS PlurielS est une association qui met en avant l'existence de personnes aux genres fluideS et intersexeS. Elle organise des formations, des ateliers, des suivis individuels et lutte pour la prise en compte et la défense des droits des personnes transgenres au niveau politique et social etc.

⁶ Loi réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets ».

⁷ Voir la position et le communiqué de presse de l'ASBL Genres Pluriels à ce sujet :

https://www.genrespluriels.be/IMG/pdf/cp_genres_pluriels_veut_une_demedicalisation_complete_de_la_loi_trans.pdf

Partie II : Interroger ce qui nous semble « naturel »

1. Les rapports humains ne sont pas des rapports « naturels »

Il est devenu évident aujourd'hui que le fait d'être trader et d'accumuler des millions, être ouvrier ou un migrant sans-papier, n'a rien à voir avec nos « gênes » ou une essence biologique: les inégalités sociales ne se transmettent pas d'une génération à l'autre par le biologique mais bien par un système social, économique et culturel qui tend à reproduire voire à renforcer ces inégalités.

Pourtant, ceux-là mêmes qui vont donner des explications politiques et sociologiques pour expliquer les inégalités sociales, dénoncer les mécanismes de l'exploitation capitaliste et de la domination postcoloniale, ne font pas toujours les mêmes efforts lorsqu'il s'agit d'expliquer les inégalités hommes-femmes.

Le naturel revient alors au galop... et il n'y aurait rien d'étonnant qu'une part significative des femmes continue, au 21^{ème} siècle, à être les esclaves domestiques de leurs maris, qu'elles soient présentées dans les publicités comme des « idiotes-consommatrices » ou traitées comme de simples objets sexuels dans l'espace public.

Du balai au fer à repasser, en passant par l'obsession d'être belle et de privilégier la douceur, la patience, une propension à l'émotivité, à la sensibilité, une capacité « à faire plusieurs choses à la fois » ... les femmes seraient donc ce qu'elles sont, parce que « c'est dans leur nature ». Leurs organes génitaux et reproducteurs, leurs gênes, parleraient d'eux-mêmes. Vouloir changer les choses serait aller à l'encontre de « l'ordre naturel des choses ».

Bizarrement, la reconnaissance du rôle social comme résultat de rapports sociaux (c'est-à-dire construit par la société, soutenu par les structures sociales et politiques, perpétué par l'éducation), échappe donc à l'analyse lorsqu'il s'agit de remettre en question la position « naturelle » des femmes dans la société.

Et pourtant, depuis plus d'un demi-siècle, de nombreuses études se sont intéressées aux processus sociaux qui construisent et reproduisent les différences entre les genres; des anthropologues ont montré qu'il n'y a pas une « nature féminine » ni une « nature masculine » universelle, mais bien que ces différences sont situées historiquement, socialement et culturellement. D'autres chercheur.e.s ont

mis en évidence les racines idéologiques communes du racisme et du sexisme, en montrant comment le discours du *naturel* sert à *justifier* et à *masquer* des rapports de domination, qu'ils s'exercent contre les femmes ou contre des « populations racisées »*.

2. Nous ne naissons pas hommes ou femmes, nous le devenons

1) DES DIFFÉRENCES UNIVERSELLES ?

Dans les années 30, l'anthropologue Margaret Mead bousculera les idées dominantes sur un prétendu tempérament (ensemble de traits de caractère) féminin ou masculin. En étudiant et en comparant trois sociétés de Nouvelle-Guinée, elle mettra en évidence que ces différences entre hommes et femmes peuvent varier d'une culture à l'autre. Et que ce qui est valorisé chez une femme ou chez un homme peut être totalement inversé par rapport à nos propres schémas. Certaines attitudes, que nous considérons traditionnellement associées au tempérament féminin- telles l'émotivité, la sensibilité, l'amour des enfants- seront typiques des hommes d'une tribu, alors que les femmes y occupent davantage le rôle dominant. Margaret Mead en conclura que « *les traits de caractère que nous qualifions de masculins ou féminins sont pour un grand nombre d'entre eux, sinon en totalité, déterminés par le sexe d'une façon aussi superficielle que le sont les vêtements, les manières ou la coiffure qu'une époque assigne à l'un ou l'autre sexe* ». ⁸

De manière générale, les études anthropologiques ont mis en évidence que dans la plupart des sociétés on retrouve une construction des rôles sociaux différents en fonction du genre. Mais qu'il n'existe pas de « formule unique ».

Mais si ces différences sont construites socialement et culturellement, comment le sont-elles ?

2) LA CONSTRUCTION SOCIALE DES « RÔLES SOCIAUX DE GENRE* »

Dans nos sociétés, on assigne un genre aux bébés en fonction du sexe qu'on leur attribue. Cette supposition faite sur le genre des personnes en fonction de leurs organes génitaux apparents ne se

⁸ Mead M., Mœurs et sexualité en Océanie, Paris, Plon, 1963, pp. 311-312

base que sur la croyance erronée en une congruence entre sexe et genre. En outre, l'assignation à un sexe elle-même n'est pas totalement objective non plus.⁹

A partir de cette première catégorisation du bébé (est-ce une fille ou un garçon ?), la vie de l'enfant se voit déterminée selon l'une ou l'autre voie. Le choix de la couleur des murs de sa chambre, ses vêtements, ses jouets... mais aussi, plus significativement, les interactions entre les adultes et *l'individu.e en devenir* vont être différenciées selon qu'il soit catégorisé « garçon » ou « fille ». Pour parler de l'ensemble de ces processus par lesquels un individu va acquérir et intérioriser les façons de faire, de penser, d'agir d'une homme ou d'une femme dans une société donnée, à une époque donnée, on utilise généralement le terme de *socialisation de genre*. La socialisation est le processus d'adaptation de l'individu.e aux normes et aux attentes sociales. Elle varie donc d'une société à l'autre en fonction des valeurs, des normes, de la culture et elle peut évoluer avec les transformations générales d'une société.

La socialisation de genre est l'ensemble des processus par lesquels les individus assignés depuis leur naissance à un genre apprennent à se comporter, à se sentir, à penser selon les formes socialement attendues par rapport à celui-ci.

Dans nos sociétés, au fil des interactions que vivent les enfants avec le monde qui les entoure, les petites filles vont apprendre à « ne pas aimer la bagarre », à préférer les jeux calmes, à être coquettes et discrètes. A l'inverse, les petits garçons seront plutôt valorisés lorsqu'ils se montrent forts, lorsqu'ils s'affirment, lorsqu'ils choisissent de faire du foot plutôt que de la danse, etc.

Il suffit de s'arrêter au rayon garçon et au rayon fille dans un magasin de jouets ou de vêtements pour se rendre compte à quel point les stéréotypes de genre agissent encore de manière puissante dans l'éducation et la construction des enfants.

Toute la force de la socialisation (qui est en grande partie un processus très largement pratique et inconscient) est de *transformer les contraintes sociales en des évidences naturelles* ou des choix

⁹ Certains bébés (selon les statistiques de 1 sur 1000 à 1,7 sur 100) sont intersexués, c'est-à-dire qu'on ne peut pas déterminer avec certitude à la naissance s'ils sont filles ou garçons/mâles ou femelles. Et pourtant, les médecins vont souvent tenter de convaincre les parents de la nécessité de les assigner à l'une ou l'autre des catégories pour leur enregistrement à l'état civil. Dans un but de normalisation, les médecins s'empressent alors de procéder à des opérations chirurgicales, puis des traitements hormonaux qui vont souvent suivre l'enfant, l'adolescent.e, puis l'adulte, toute sa vie. Beaucoup d'entre eux/elles font part de la souffrance et des difficultés que cette assignation forcée dans le cadre d'un système binaire (on doit et on ne peut qu'être l'un ou l'autre) a engendré.

individuels. Les parents diront qu'ils n'ont rien fait pour que leur fille aime les poupées et leur garçon les voitures. Mais la publicité, les images dans les livres, les réactions des adultes, différenciées en fonction du genre, et souvent inconscientes, face aux attitudes et comportements des enfants vont favoriser progressivement l'intériorisation des « normes de genre », comme si elles étaient naturelles. D'autant plus que cette socialisation différenciée ne va pas avoir seulement un impact dans nos têtes mais également sur nos corps (dans le poids, la musculature, la manière de se tenir et de se déplacer, les tonalités vocales...). La socialisation se poursuit tout au long de la vie à travers les interactions quotidiennes ; elle se joue même à travers l'interprétation différenciée des émotions d'un nouveau-né !

Lors d'une étude menée dans les années 70 par des chercheurs américains, on demandait à des étudiants d'interpréter l'émotion exprimée par un bébé sur une photo. La photo était toujours la même, avec le même bébé qui pleure. Mais lorsqu'on demandait d'interpréter l'émotion de cette *petite fille*, les étudiants affirmaient pour la plupart que c'était de la *tristesse*. Quand par contre, ceux à qui on présentait le bébé comme un *garçon* répondaient pour la majorité que c'était de la *colère*, de la frustration qui était exprimée. Et pourtant, même bébé, même photo... mais nos stéréotypes, largement intériorisés et inconscients, vont nous donner des lectures différentes d'une même réalité !

Aujourd'hui, ce n'est donc pas tant par le discours (dire comment un garçon ou une fille doit être, se comporter, etc) que s'élabore une « socialisation de genre »* mais davantage par le fait d'agir et de réagir différemment selon le genre de la personne. Ce qui peut expliquer parfois l'écart entre les discours (pour l'égalité dans l'éducation) et les pratiques réelles (qui de fait ne sont pas égales mais différenciées).

Dans les années 70, une pédagogue et féministe italienne, E. Belotti, s'était intéressée à la manière dont une société *produit* les filles¹⁰, c'est-à-dire à l'influence des conditionnements sociaux sur la formation du rôle féminin dans la petite enfance. Même si l'époque et le contexte ont changé, ses conclusions sont toujours très pertinentes pour comprendre cette « chaîne de conditionnement » qui se transmet de génération en génération. Pour prendre conscience de ce que nous reproduisons, il faut le connaître. Et même si les « rapports de genre »* ont évolué, des mécanismes similaires n'ont pas totalement disparu, loin de là.

¹⁰ « Du côté des petites filles », E. Belotti, Editions des Femmes, 1973.

« Notre individualité a de profondes racines qui nous échappent car elles ne nous appartiennent pas : d'autres les ont cultivées pour nous, à notre insu ». E. Belotti

De quelle manière les parents vont-ils modeler les « rôles de genre » de leurs enfants ?*

D'abord parce **qu'ils ont eux-mêmes des rôles genrés** (processus d'imitation et d'identification). Malgré les évolutions, les investissements parentaux restent différents. Les pères gardent encore souvent la fonction symbolique de l'autorité, de la socialisation (activités à l'extérieur) tandis que les femmes vont être davantage associées aux activités de soin, de sécurité affective... Et ce sont encore la plupart du temps les femmes qui vont arrêter ou réduire leur activité professionnelle à l'arrivée des enfants. En observant leurs parents, les enfants vont ainsi apprendre et intégrer un schéma mental *dichotomique* qui associe à chaque genre des caractéristiques opposées et complémentaires.

Ensuite parce qu'ils vont **agir différemment avec les garçons et les filles** (interventions éducatives différenciées). Comme le montre E. Belotti, « *ces pratiques de différenciation renvoient moins à des injonctions explicites ou à des sanctions négatives qu'elles ne passent par un renforcement différentiel des comportements spontanément affichés par les enfants.* »

Beaucoup d'exemples peuvent être donnés sur la manière dont nos réactions, nos interventions vont être différentes selon le genre : on insistera et on valorisera davantage la propreté chez une petite fille, on parlera davantage au garçon de ses organes génitaux et on tolèrera mieux ses expressions de colère ; une fille sera moins incitée à pratiquer du sport, il y aura une désapprobation plus marquée lorsqu'elle se bagarre que lorsque c'est son frère, tout comme la stigmatisation sera plus forte face au garçon qui « empiète sur des domaines féminins » (jeux de poupée, danse classique, maquillage...) que lorsque des filles toucheront à des activités « plus masculines ». Il n'y a donc pas seulement différenciation mais également une hiérarchie symbolique dans les activités *genrées* : les activités masculines sont plus valorisées et la « transgression de genre »* du garçon sera souvent considérée non seulement comme une déviance des normes mais également comme un rabaissement, une dégradation.

On schématise un peu ; bien sûr la « socialisation de genre »* n'est pas un processus mécanique et implacable. On peut y échapper, pas du tout, un peu ou beaucoup. Car chaque individu a son histoire personnelle, faite de rencontres, qui vont faire de lui ou d'elle une personne singulière.

Mais, même dans les milieux qui se veulent égalitaires, nous avons une tendance à reproduire ces schémas sans nous en rendre compte. En prendre conscience, c'est déjà mettre un grain de sable dans la mécanique de reproduction et de transmission de ces normes.

Enfin, les parents ne sont pas les seuls agents de socialisation ! Il y a un paradoxe historique : alors que les « rôles de genre »* peuvent être moins marqués à l'âge adulte aujourd'hui qu'hier (il y a moins de déterminisme dans les choix professionnels des femmes et des hommes, davantage de pères s'occupent de leurs enfants...) et que la société affiche davantage des objectifs de mixité et d'égalité dans l'éducation, les enfants grandissent dans un environnement de plus en plus genré (vêtements de plus en plus différenciés, hypersexualisation des petites filles (transformées en « petites femmes », avec chaussures à talons et concours de mini-miss...), publicités sexistes surfant sur les stéréotypes de genre, etc.).

Et le rôle de l'école dans tout cela ?

A l'école, on constate encore une forte ségrégation des filières et orientations en fonction des activités professionnelles traditionnellement assignées aux hommes ou aux femmes et ce, tant dans l'enseignement général que dans l'enseignement technique et professionnel. Les filles sont majoritaires dans les filières moins reconnues socialement et moins « rentables » sur le marché du travail : elles sont en effet majoritaires dans les études littéraires et sociales tandis que les garçons sont surreprésentés dans les filières plus scientifiques. Dans les études supérieures, les étudiantes se retrouvent également plus nombreuses dans les filières relationnelles (éducation, social, santé...) et les étudiants sont majoritaires dans les études scientifiques, notamment dans les études d'ingénieur.

Comment expliquer que, malgré des performances scolaires légèrement supérieures pour les filles, elles se retrouvent dans les filières les moins valorisées ?

Différentes raisons sont invoquées pour expliquer cet état de fait.

D'abord, il y a une certaine intériorisation par les filles, lors de leur socialisation, d'une série de ces fameuses soi-disant « caractéristiques féminines » (empathie, douceur, attachement aux enfants...) qui vont les amener à considérer « naturellement » plus adapté à leur tempérament, à leurs goûts, des orientations vers les filières traditionnellement féminines (et moins bien valorisées).

D'autres pointent également le fait que les filles sont moins socialisées à la compétition et à l'affrontement et qu'elles ont du coup tendance à s'effacer lorsque la sélection scolaire est plus importante.

Aussi, il y a certainement une partie d'anticipation par les filles des difficultés auxquelles elles risquent d'être confrontées en choisissant de s'inscrire dans des voies professionnelles majoritairement masculines (risque d'exclusion des emplois liés à l'exercice du pouvoir, mais aussi anticipation sur les possibilités d'investissement dans la carrière). Ajoutons à cela la socialisation de genre qui se poursuit tout au long de la scolarité, contribuant à produire et à fabriquer les « rôles de genre »* : répartition genrée du corps enseignant (le prof de math et la prof de français), reproduction des stéréotypes de genre dans les manuels scolaires, moindre présentation des auteures féminins... Des études ont montré que les garçons vont être plus sollicités par les professeur.e.s, auront plus d'interactions, leur performance sera plus récompensée (originalité), alors que les filles seront plutôt valorisées par rapport à leur conformité (soin, sagesse).

3) CONCLUSIONS

C'est à travers nos interactions quotidiennes, dans les familles, à l'école, par le langage, la publicité, les livres, que nous intériorisons progressivement un monde largement "genré", dans lequel les organes génitaux sont la base sur laquelle va se construire une classification et une différenciation sociale entre « homme » et « femme ». Une classification binaire qui repose sur un espace symbolique qui positionne le masculin et le féminin comme deux opposés. **On ne peut qu'être l'un ou l'autre, et on ne peut pas être plus l'un sans être moins l'autre.** Un homme qui n'affiche pas les comportements « virils » attendus sera forcément « efféminé », voir « gay », une femme qui rompt avec l'attitude fragile et séductrice sera taxée au mieux de « camionneuse ».

Bien sûr, tout le monde ne pense pas comme cela, les choses évoluent progressivement, parfois plus rapidement comme ses dernières années. Mais la force de la socialisation est de nous faire croire à un

ordre naturel des choses. Car le processus d'acquisition, d'intériorisation des normes, qui commence dès notre naissance et se poursuit toute notre vie de manière largement inconsciente, disparaît dans le résultat. *Si les femmes choisissent ces filières d'études en toute liberté, c'est bien que cela doit être dans leur nature.* Il faut donc avoir conscience de l'impact de la socialisation genrée des individus sur les structures sociales, sur nos corps, mais aussi sur nos psychismes, sur nos « choix » et mêmes sur nos désirs pour *dénaturaliser* les rapports humains et élargir les possibilités pour les individu.e.s de s'émanciper de certains conditionnements et rapports de domination.

1. Simple différences ou rapport de domination ?

Mais comment comprendre donc que nos organes génitaux soient utilisés afin d'organiser les relations sociales, de classer, assigner des positions sociales distinctes aux individu.e.s ? Quelle est la fonction sociale et politique de ces « rôles de genre »* ?

Il ne s'agit en effet pas seulement d'une différenciation mais d'un système de domination des hommes sur les femmes. C'est ce système de domination qu'on nomme généralement le « patriarcat »*.

Lorsque l'on parle de domination d'un groupe sur un autre, on cherche en général à expliquer cette domination par les enjeux qui y sont liés. Par exemple, l'enjeu du rapport de domination des détenteurs du capital sur la classe ouvrière serait l'appropriation de la plus-value de leur travail. La domination repose ainsi sur un rapport d'exploitation.

Et qu'en est-il du rapport de domination des hommes sur les femmes ? Mais d'abord existe-il vraiment ? L'un dira « *à mon travail, mon manager est une femme ! c'est elle qui a du pouvoir sur moi !* », l'autre « *dans notre couple tout est inversé ! c'est moi qui fait le ménage, la cuisine et qui m'occupe des enfants car ma femme elle bosse comme une dingue toute la semaine !* ».

Oui ces réalités existent bien sûr et nous avons connu de nombreux changements de ce point de vue. Des femmes occupent des positions de pouvoir et il y a davantage de mixité dans les secteurs professionnels ; il y a un partage plus égalitaire des tâches domestiques aujourd'hui qu'hier, davantage de droits qui sont reconnus aux couples non hétérosexuels... Mais, comme souligné plus haut, les statistiques parlent d'elles-mêmes : **les inégalités demeurent et nous sommes loin d'une émancipation des individu.e.s par rapport aux stéréotypes de genre.**

Les personnes qui s'écartent des normes attendues subissent encore des violences, des discriminations.

Par ailleurs, la situation reste fragile notamment au regard des reculs et offensives réactionnaires dans différents pays européens et à la précarisation accélérée des femmes par les politiques d'austérité. La domination masculine n'a pas disparue, loin de là. En comprendre les enjeux permet de mieux s'armer pour la déceler dans nos rapports quotidiens et nous aider à déconstruire, une nouvelle fois, ce qui peut nous apparaître *naturel*, et donc immuable, dans ceux-ci.

Le contrôle de la sexualité des femmes¹¹ tout comme une répartition du travail au bénéfice des hommes ont été et sont toujours, en partie, des enjeux majeurs de la domination masculine.

3. LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL *, COMME ENJEU MAJEUR DE LA DOMINATION MASCULINE

« *Le torchon brûle* » ! Dans les années 70', le travail domestique exercé par les femmes dans la sphère privée deviendra un enjeu majeur des combats féministes.

Le constat est clair : il y a une énorme masse de travail effectué gratuitement par les femmes dans la sphère privée. Autrement dit, les femmes travaillent gratuitement au service des hommes via l'institution du mariage.

L'organisation de la division sexuelle du travail en Europe occidentale, avec le développement du capitalisme, a été marquée par l'établissement d'une frontière, d'une séparation, entre les activités qui vont être considérées comme *du travail*, exercées à l'extérieur (dans la sphère publique) par les hommes, et les activités considérées comme de *l'amour, ou du Devoir*, exercées à l'intérieur (dans la sphère privée) par les femmes.

Ce que les féministes mettent en avant, c'est que ce travail domestique exercé par les femmes est rendu invisible grâce au discours sur la « nature féminine », sur l'Amour ou le Devoir Maternel. Pour rendre visible ce travail, et son inégale répartition, cela passe nécessairement par une *déconstruction* du « *naturel* » mais aussi par une remise en cause de la notion dominante du travail : « *le travail, ce n'est pas que le travail salarié* » ! Si le travail domestique est un vrai travail, alors son organisation

¹¹ Nous ne développerons pas ce point dans le cadre de cette brochure. Pour celles et ceux qui veulent néanmoins approfondir cet aspect, nous pouvons renvoyer notamment à Paola Tabet, *La Construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*. Paris-Montréal, L'Harmattan, 1998 ou à l'ouvrage de Michel Foucault : *Histoire de la sexualité*, Editions Gallimard, 1976

sociale doit pouvoir être remise en cause et modifiée. Il n'y a pas d'ordre naturel qui prédisposerait les femmes à l'exercer davantage que les hommes.

« Pourquoi est-ce que dans la sphère productive (professionnelle), on justifierait le fonctionnement du travail par l'organisation sociale du travail, tandis que dans la sphère privée, le travail, son organisation relèverait de la complémentarité naturelle des rôles » ?¹²

Les théories féministes s'attacheront également à analyser comment cette « division sexuelle du travail »* se produit et se reproduit dans le monde du travail avec l'accès des femmes au travail salarié : surreprésentation des femmes dans le secteur des soins à la personne et de l'éducation, dévalorisation professionnelle des compétences dites féminines au nom de leur prétendu caractère naturel, salaires des femmes considérés comme un salaire d'appoint¹³, surreprésentation des femmes dans les temps partiel, etc. Nous analyserons plus en détail ces réalités professionnelles dans le chapitre suivant.

Ce que les féministes mettent en avant c'est que nous ne sommes pas face à un problème uniquement d'*asymétrie*, et encore moins de *complémentarité fonctionnelle* (où on « spécialise » les personnes sur base de leur genre) , mais qu'on est bien face à un rapport de domination : « *les hommes dominant en imposant une division du travail où les femmes sont perdantes* »¹⁴. Pourquoi perdantes ?

Car cette division sexuelle du travail construit un rapport de dépendance économique des femmes à l'égard des hommes et une dévalorisation/un désinvestissement collectif des activités considérées comme « féminines ». Il y a eu pendant longtemps une validation juridique de ce rapport de dépendance (devoir d'obéissance au mari, interdiction de travailler sans son consentement, interdiction de jouir de ses biens sans l'autorisation du mari...). A défaut de pouvoir trouver les moyens de survivre de manière autonome, pendant longtemps les femmes ont dû se trouver un « *emploi d'épouse* » pour se construire une situation. C'est encore le cas pour une grande partie des

¹² Danièle Kergoat, « Se battre, disent-elles », Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2012

¹³ Le salaire féminin comme « salaire d'appoint » persiste encore jusqu'à aujourd'hui ; il renvoie à l'idée que le salaire des femmes n'est qu'un complément pour le foyer justifiant par là des salaires bas. Pour Rachel Silvera, si pendant des siècles la société a fonctionné sur un modèle de « monsieur gagne-pain et madame au foyer », on est passé ensuite à « monsieur gagne-pain et madame gagne-miettes » : « Dans toute notre histoire, l'idée est ancrée que l'autonomie financière n'est pas indispensable à une femme, puisque derrière elle, il y a toujours un homme – son père ou son mari – pour subvenir à ses besoins. De la norme sociale qu'est le mariage, on a fait une norme économique généralisée, alors même que de nombreuses femmes ne vivent que de leur salaire ». Entretien réalisé avec Rachel Silvera « L'idée du salaire d'appoint, un stéréotype bien ancré », L'Humanité, 4 mars 2014.

¹⁴ Danièle Kergoat, opcit.

femmes, dans le monde mais aussi dans nos pays occidentaux. Par conséquent, encore aujourd'hui, pour de nombreuses femmes, le divorce entraîne une plongée dans la pauvreté.

La « division sexuelle du travail »* crée la dépendance de la femme tout en *invisibilisant* le travail qu'elle effectue dans la sphère privée ou en *dévalorisant* ce travail lorsqu'il s'exerce dans la sphère publique. Ce rapport de domination est dissimulé derrière un discours « naturaliste » : il n'est pas rare d'entendre encore affirmer que « *les femmes savent naturellement mieux faire ça* » sans pointer les processus sociaux qui construisent cette « différence » : la tendresse maternelle, l'attention innée à l'autre, le dévouement féminin seraient contenus dans ses gènes. Nous le verrons dans le chapitre suivant, cela a des conséquences réelles sur la (dé)valorisation des emplois typiquement féminins, notamment en terme de salaire, de conditions de travail et d'évaluation de la charge physique et psychosociale des tâches.

Quelques constats¹⁵ :

- Une femme dite « inactive » accomplit en moyenne 40h de travail domestique par semaine ;
- Malgré les évolutions, les femmes continuent à effectuer davantage de travail domestique que les hommes, même lorsqu'elles occupent un emploi salarié ;
- En 2010, les femmes consacraient 50% de temps en plus par jour que les hommes au travail domestique (10h de plus par semaine) ;
- A Bruxelles, les femmes qui travaillent à temps plein réalisent 7h de travail domestique de plus qu'un homme, celles travaillant à temps partiel 18h supplémentaires ;
- L'arrivée d'un enfant dans le ménage augmente la différenciation dans la prise en charge du travail domestique plutôt que de le réduire ;
- Le taux de chômage des femmes augmente lorsqu'elles ont un enfant, tandis qu'il diminue pour les hommes ;
- Lorsqu'elles travaillent, ce sont surtout les femmes qui prennent des congés pour octroyer des soins aux proches (crédit-temps avec motifs, congés thématiques,...) : 95% des crédit-temps avec motif enfant de moins de 8 ans sont pris par des femmes ; 80% pour motif soins à un proche gravement malades, 88% pour s'occuper d'un enfant handicapé... ;
- 4 familles monoparentales sur 5 sont assumées par des femmes à Bruxelles.

¹⁵ Voir notamment le rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes : « Femmes et Hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre », Deuxième Edition, 2010.

Partie III : Stéréotypes de genre et sexisme dans le monde du travail

L'objectif de cette partie est d'analyser la manière dont ces « normes de genre » vont agir au niveau de l'organisation sociale du travail et vice-versa, soit ***comment le travail peut renforcer ou au contraire participer à déconstruire ces normes de genre.***

1. Exclusion relative des femmes du travail salarié : les femmes comme « main-d'œuvre d'appoint »

Les femmes ont toujours constitué une main-d'œuvre bon marché et d'appoint pour le marché capitaliste du travail. En période de crise, ce sont les femmes, comme les travailleurs immigrés, qui ont été les premières cibles des licenciements. L'idée centrale, reposant sur la croyance en une *répartition naturelle des rôles*, était que les femmes n'ont pas les mêmes besoins en terme de salaire et d'emploi que les hommes. Si elles travaillent c'est dans l'optique de conforter le salaire de l'homme (salaire d'appoint), *d'aider le ménage.*

Ainsi, la crise des années 30 a été le prétexte à une remise en cause du droit au travail des femmes. Les pouvoirs publics ont joué un rôle très important dans la réassignation des femmes vers le travail domestique et dans le maintien des inégalités dans l'emploi. Pour exemples : en 1933, les femmes fonctionnaires mariées à un agent de l'Etat voient leur traitement diminuer de 25%. En 1934, le gouvernement reçoit le pouvoir de limiter le contingent des femmes dans l'industrie. Le salaire des institutrices ainsi que celui de tous les agents de l'Etat féminins est diminué en 1935.

Un conflit emblématique chez Bekaert dans les années 80

Lors d'un conflit chez Bekaert-Cockerill (usine de fabrication de clous) qui fait suite à une annonce de licenciements dans l'entreprise, une CCT sera conclue par les organisations patronales et syndicales prévoyant la mise au travail à mi-temps des femmes « non chefs de ménage » comme alternative au licenciement collectif! Cet accord signé uniquement par des hommes (tous les représentants syndicaux sont des hommes) voulait préserver l'emploi des hommes au détriment des femmes mises au chômage partiel. Il leur apparaît normal de « renvoyer les femmes à leurs casseroles ». Une nouvelle grève, cette fois dirigée par des femmes avec la solidarité de certains secteurs masculins, aura pour objectif la réduction du temps de travail à 36h pour tous et toutes. Les meneuses de la lutte seront licenciées. Une travailleuse dira au cœur de la lutte « faut-il que j'aie me faire greffer un zizi pour ne pas perdre ma place ? ». Ce conflit montre bien le chemin que les organisations syndicales ont dû parcourir (et qui malgré des avancées est loin d'être terminé !) pour intégrer l'égalité dans leurs pratiques et remettre en question la domination masculine en leur sein ! « La lutte des femmes de Bekaert-Cockerill »¹⁶

Par la suite, et surtout à partir des années 70, l'intervention des pouvoirs publics ne sera plus aussi directement discriminatoire (les mesures ne visent plus ouvertement les femmes comme « groupe ») mais les mesures qui sont prises auront pour conséquence d'aggraver les inégalités de genre. D'une part parce qu'elles affaiblissent la position des femmes sur le marché du travail en augmentant leur dépendance à l'égard du conjoint : on peut citer entre autres les mesures de soutien au développement du travail à temps partiel, la modulation des allocations de remplacement en fonction de la situation familiale (statut de cohabitant), l'allongement de la durée de carrière des femmes, etc. D'autre part, elles font reposer sur le dos des femmes la prise en charge des personnes dépendantes en renvoyant celle-ci à la sphère privée (par le développement d'aménagement individuel de carrière (crédit-temps, congé pour soins, interruption de chômage pour raisons sociales et familiales, etc.) au détriment du développement de services collectifs.

« Tout en instrumentalisant le travail des femmes au service des ajustements du marché de l'emploi, ces politiques ont permis – soutenu - le maintien de la responsabilité de la prise en charge des soins et

¹⁶ Les Cahiers du GRIF Année 1983 Volume 27 Numéro 1 pp. 9-78

*services aux personnes âgées et/ou malades, ainsi que de l'éducation des enfants, dans la sphère de la vie privée. Au bénéfice des finances publiques mais au détriment de l'égalité d'accès hommes-femmes à l'emploi ».*¹⁷

Sous le prétexte de la crise de 2008, les mesures d'austérité budgétaire ont encore aggravé la situation des femmes en remettant en cause les périodes d'assimilation pour la pension (chômage, crédit-temps), en augmentant la dégressivité des allocations de chômage et en limitant le droit aux allocations d'insertion, par les politiques d'activation qui produisent des exclusions massives, par les restrictions budgétaires au niveau des soins de santé qui touchent les femmes non seulement comme bénéficiaires mais aussi comme travailleuses du secteur (augmentant les problèmes liés au stress, à la surcharge de travail, etc.).

On voit aujourd'hui l'attention que les pouvoirs publics donnent réellement à la lutte pour l'égalité : en ciblant particulièrement les services communautaires de santé, de soins aux personnes, de crèche, d'éducation... les politiques d'austérité et le démantèlement de l'Etat social au profit de la solidarité familiale font retomber la facture sur les femmes. La solidarité familiale est *d'abord et surtout* une solidarité prise en charge par les femmes : ce sont elles qui devront en grande partie assumer ces tâches si ces services sont détruits ou marchandisés (et donc accessibles aux seules familles aisées). Ce sont elles qui sont renvoyées dans les foyers, et la plupart du temps dans la précarité, derrière les calculs et les restrictions budgétaires. Et c'est aussi la société dans laquelle nous vivons demain qui est en question, une société où seul.es celles et ceux qui sont considéré.e.s comme « productifs », producteurs de plus-value, auront une place.

2. Un accès à l'emploi différencié

En 2010, 61% des femmes sont dites actives (à l'emploi ou demandeuses d'emploi) contre 73,4% des hommes et ce, malgré le niveau de qualification plus élevé des femmes¹⁸.

Lorsque les femmes occupent un emploi, elles sont davantage touchées que les hommes par les emplois atypiques (à temps partiel, à durée déterminée, etc.). Ainsi, 80% des temps partiel sont

¹⁷ Anne Tricot, « Adapter le système de pensions à l'évolution sociétale, un quitte ou double pour les femmes ! », CEPAG, 2008.

¹⁸ Institut pour l'Egalité des femmes et des Hommes, idem, pp95

occupés par des femmes lorsqu'elles représentent un peu moins de la moitié des travailleurs salariés. Plus de 44% des femmes sont à temps partiel contre 9.3% des hommes¹⁹.

Cette surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel s'explique en partie par les disparités sectorielles : les secteurs féminins sont en effet les secteurs les plus touchés par le travail à temps partiel (santé et action sociale, éducation, nettoyage, services divers collectifs ou personnels...)-

A l'intérieur d'un même secteur, les inégalités dans le temps de travail sur base du genre se reproduisent : par exemple, en 2008, dans le secteur du nettoyage, 80% des hommes prestaient plus de 6 heures par jour contre seulement 23% des femmes

Ajoutons que le temps partiel est majoritairement imposé pour les femmes tandis qu'il est davantage choisi pour les hommes. Ce type de contrat, en s'accompagnant souvent d'une plus grande flexibilité et précarité, complique généralement la conciliation vie privée/vie professionnelle (notamment par le fait de devoir accepter des heures supplémentaires pour compléter un revenu trop faible plaçant ainsi les travailleuses en situation de disponibilité permanente). Ainsi, seules 11.6% des femmes à temps partiel affirment qu'elles ne veulent pas travailler à temps plein ; 19% des femmes citent comme cause du régime à temps partiel la prise en charge d'enfants ou d'autres personnes dépendantes contre 5% des travailleurs masculins qui évoquent ce motif. Pour 32% des femmes, ce sont des raisons liées au marché du travail ou à l'entreprise, soit qu'on ne leur propose que des contrats à temps partiel, soit que les rythmes/charge de travail ou les horaires ne permettent pas d'occuper un temps plein²⁰.

Par ailleurs, le taux de chômage des femmes est plus élevé également, conséquence logique de leur surreprésentation dans les emplois atypiques.

Outre l'absence ou l'insuffisance de services collectifs, la dérégulation du marché du travail, l'accès à des emplois souvent très peu rémunérateurs, l'inégalité face au phénomène du chômage s'explique également pour des raisons de discrimination à l'embauche. A compétence égale, les employeurs ont tendance à privilégier la candidature masculine lorsqu'ils anticipent sur une possible grossesse de la

¹⁹ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, idem, pp 123-124

²⁰ Rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, idem pp. 129-131

travailleuse. Selon une enquête²¹, 76% des travailleuses interrogées déclarent avoir connu l'une ou l'autre forme de discrimination pendant et après leur grossesse et congé de maternité (licenciement, harcèlement, perte de salaire et de promotion, nouveau poste imposé, isolement...).

L'arrivée d'un enfant a des conséquences totalement opposées pour les travailleurs et les travailleuses : une femme accroît son risque de chômage tandis que la parentalité diminue ce risque pour un homme !

3. Segmentation horizontale des secteurs d'activité et dévalorisation des « secteurs féminins »

De nombreuses études menées dans le sillage des mouvements féministes vont s'intéresser à la réalité des femmes au travail et à la manière dont les stratégies patronales se servent et reproduisent les stéréotypes de genre et les mécanismes de la domination masculine.

Dans les années 50, Madeleine Guilbert mettra en évidence que les fonctions occupées dans l'industrie ont des caractéristiques proches du travail domestique (répétitivité des tâches, minutie, rapidité, résistance à la tension nerveuse, etc.) mais que les « qualités » recherchées et exploitées par le capital de la main-d'œuvre féminine ne sont pas reconnues, car elles sont supposées naturelles, innées, inhérentes au genre féminin. Cette déqualification, contrairement au processus qui touche également les ouvriers, apparaît socialement légitime.

L'emploi féminin est concentré dans un nombre restreint de secteurs (santé, action sociale, éducation, services aux personnes), souvent en continuité avec le travail effectué dans la sphère domestique. Pour donner un exemple, en Belgique en 2013, 97,4% des emplois dans les Titres-services sont occupés par des femmes²² !

Dans un même secteur, les fonctions les plus valorisées (notamment en termes de salaires) sont largement masculines. Ainsi, dans le secteur du nettoyage, les salaires sont plus élevés dans des fonctions telles que le lavage de vitres, le nettoyage industriel... bien souvent occupées par des hommes.

²¹ Rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, « Grossesse au travail », 2010.

²² Évaluation du système des Titres-Services pour les emplois et les services de proximité 2013, rapport final au SPF emploi, IDEA Consult.

Les critères qui ont été utilisés pour *qualifier* les postes (et donc lui attribuer une valeur en terme monétaire) sont encore des critères largement associés à la masculinité (force, saleté, utilisation de techniques et de machines, etc). La qualification des postes (reconnaissance sociale de la valeur économique produite par le/la travailleur.euse et attribution du salaire correspondant) est le produit d'une construction sociale, d'un processus dans lequel les stéréotypes, les rapports de domination entrent en jeu. Nous avons encore du pain sur la planche pour que les classifications de fonction (et donc la détermination des salaires) soient réellement neutres du point de vue du genre ! (voir partie IV : agir pour plus d'égalité entre les genres).

Dans un même secteur, travailleurs et travailleuses n'occupent pas les mêmes fonctions mais ils ne le font pas non plus dans les mêmes conditions!

De nombreux travaux attestent d'une différence sur base du genre du contrôle et du système disciplinaire : les femmes vont subir davantage de contrôle, elles vont voir leur vie privée plus souvent utilisée par l'employeur pour asseoir le contrôle social, elles auront moins de possibilités de déplacements, d'accès à la formation, et connaîtront plus de blocage à la promotion que les hommes.

Les risques ne sont pas les mêmes non plus : non seulement hommes et femmes sont exposés à des risques différents mais ils et elles ne bénéficient pas de la même reconnaissance de ces risques. Pour L. Vogel²³, les représentations du travail féminin banalisent les risques et les facteurs qui sont associés à la vie « normale » : travail répétitif, postures contraintes, monotonie des tâches, charge mentale, exposition à des substances chimiques dangereuses, etc.) : *« la ségrégation sexuelle contribue à affaiblir la prévention en « naturalisant » un certain nombre de risques derrière des stéréotypes sur la virilité/féminité ». (...) La mixité devrait être l'objectif à atteindre : toute évaluation des risques devrait considérer si un poste de travail déterminé est accessible tant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions qui ne portent pas atteintes à leur santé ».*

Or, on le sait, une grande partie des atteintes à la santé par le travail reste ignorée des systèmes de déclaration et d'indemnisation des maladies professionnelles. Le système de reconnaissance mis en place reflète de moins en moins les réalités des conditions de travail au détriment, entre autres, des risques présents dans les secteurs féminins : peu de prise en compte des facteurs « immatériels » comme les risques liés à l'organisation du travail (stress, travail répétitif...) ou liés au caractère « social » du travail (contact avec la détresse humaine, la précarité, la maladie ou la mort). Peu de

²³ L. Vogel : « Femmes et maladies professionnelles- le cas de la Belgique », ETUI, 2011.

prise en compte également des maladies d'origine multifactorielle (cancers, maladies psychiques et mentale, etc.) dans la reconnaissance des risques. Les critères très restrictifs entraînent *de facto* l'exclusion d'une grande majorité de femmes : les lésions dorsales sont reconnues dans le cadre des vibrations mécaniques mais beaucoup plus difficilement par exemple dans le port de charge ou les contraintes posturales (davantage présentes dans les secteurs des soins aux personnes, du nettoyage, etc.).

Enfin, les types d'emploi occupés par les femmes entraînent un phénomène d'usure sur le long terme, phénomène peu pris en compte dans les débats actuels sur la pénibilité du travail.

4. Discrimination verticale (le plafond de verre)

Le « *plafond de verre* » désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas ou peu accessibles à certaines catégories de personnes, et en l'occurrence ici aux femmes. C'est une réalité en Belgique : les conseils d'administration comptent moins de 10% de femmes, les postes de directeurs et de gérants moins de 25%.

Il n'est pas toujours facile de distinguer dans les pratiques discriminatoires ce qui relève de l'organisation du travail ou ce qui serait un effet d'inégalité qui se jouent dans d'autres sphères (sphères domestiques ou comme effet de la socialisation par l'autocensure et l'intériorisation des normes de genre).

Ce phénomène qui amène à une relative exclusion des femmes des postes de pouvoir s'expliquerait plutôt par une combinaison de facteurs :

- Filières de formation choisies par les femmes qui conduisent moins à des postes à responsabilité ;
- Le modèle de « l'homme gagne-pain » reste très prégnant (et produit un impact sur l'investissement dans la carrière, la mobilité...) ;
- L'accès à la promotion demande de faire appel à des stratégies diverses (établir un réseau, rechercher des soutiens, accepter la course à la concurrence, affirmer ses qualités...) auxquelles les hommes ont davantage été préparés par la socialisation que les femmes ;
- La figure symbolique du manager reste marquée par les attentes associées au rôle masculin : charisme, ambition, autorité, etc.

5. Inégalités de salaire

Tous ces facteurs combinés (déqualification du travail féminin, segmentation horizontale et verticale, surreprésentation des travailleuses dans l'emploi atypique, etc) contribuent à expliquer les inégalités de salaire entre hommes et femmes.

Tous secteurs et toutes tailles d'entreprises confondus, les femmes ont gagné en moyenne 8% de moins par heure que les hommes en 2013. En 2009, ce pourcentage était encore de 11%. Il y a donc eu une légère diminution. Ce chiffre global sur base des salaires horaires bruts cache d'importantes différences en fonction du statut. L'écart est beaucoup plus faible dans le secteur public (1% pour les contractuels, -5% pour les statutaires) que dans le secteur privé. Dans ce dernier, les employées sont davantage touchées par des inégalités de salaire que les ouvrières (22% d'écart contre 19%)²⁴.

Sur une base annuelle, l'écart est en moyenne de 21% dans le secteur privé (mais cet écart ne prend pas en compte la durée du travail). « Le fait que le salaire annuel brut moyen des femmes soit nettement moins élevé que celui des hommes peut donc s'expliquer par le fait, d'une part, que les femmes prestent moins d'heures et, d'autre part, que ces heures sont également en moyenne moins bien rémunérées, car bien qu'en 2013, les femmes représentaient 43,70% des jours ouvrables rémunérés, elles n'ont touché que 40,72% de la masse salariale totale ».

Les travailleurs de la FN Herstal - 1966

La longue grève des travailleuses de la FN Herstal illustre ce combat contre une déqualification du travail « féminin » et contre une conception du salaire des femmes comme un « salaire d'appoint ». En 1966, 3500 femmes partent en grève pendant 12 semaines pour exiger l'égalité salariale. Elles étaient en effet payées au prix des « gamins » et à la pièce, pour exercer un emploi pénible, difficile et dans des conditions insalubres. Pour les patrons, le travail n'était pas exigeant intellectuellement ce qui justifiait un salaire bas. Ces travailleuses en lutte revendiquaient au contraire que les compétences nécessaires pour accomplir les tâches qui leur étaient demandées soient reconnues (dextérité, rapidité, concentration...).

²⁴ L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2016, IEFH.
http://igvm.iefh.belgium.be/sites/default/files/91_-_lecart_salarial_entre_femmes_et_hommes_2016_fr.pdf

Si on rentre dans une analyse plus fine des caractéristiques de cette inégalité salariale, on observe également que :

- L'écart salarial entre hommes et femmes augmente avec le niveau d'instruction (les négociations individuelles sont plus importantes, les femmes donnant moins vite priorité à des salaires élevés et préférant négocier des horaires flexibles et personnalisés) ;
- L'écart salarial augmente avec l'âge et l'avancement dans la carrière (plafond de verre et interruption de carrière qui ralentit la progression des salaires) ;
- Si l'écart salarial est plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé, l'inégalité concerne l'accès à la fonction statutaire : alors qu'il y a autant d'hommes que de femmes qui travaillent dans la fonction publique, seules 50% des femmes sont statutaires contre près de deux tiers des hommes.

Les inégalités de salaire augmentent avec l'individualisation de la négociation des salaires. Plus les salaires sont fixés par des conventions ou des statuts, et donc collectivement, moins les écarts sont importants ! Il faut donc éviter les formules individuelles de négociation des salaires et d'évaluations individualisées qui contribuent à aggraver la situation des travailleuses comparativement à celles des hommes. Les stratégies du gouvernement pour contourner ou vider de toute substance la négociation collective des salaires constituent donc un pas de plus vers davantage d'inégalités salariales entre hommes et femmes !

6. Focus sur les transidentités au travail

Les stéréotypes de genre jouent un rôle prépondérant dans les discriminations dont sont victimes les personnes transgenres, sans doute parce qu'elles incarnent cette remise en question des rôles pseudo-naturels attribués aux hommes et aux femmes en fonction de leurs organes génitaux.

Si nous ne disposons pas, aujourd'hui, de données statistiques précises, comme c'est le cas pour la situation des femmes au travail, de plus en plus d'études se penchent sur les inégalités vécues par les personnes transgenres dans le monde du travail. Celles-ci révèlent que c'est au travail que les personnes transgenres cachent le plus souvent leur transidentité. Dans une récente étude, en effet, la moitié des répondant.es jugeaient nécessaire de dissimuler leur identité de genre au travail.²⁵

²⁵ « Expérience des personnes transgenres au travail », StepStone, rapport 2017

Globalement, sur les lieux de travail, stigmatisation, mise à l'écart, harcèlement... peuvent être le fait autant de la direction que des collègues. Des études²⁶ indiquent pourtant que le coming-out* améliore souvent la situation des personnes trans au travail, si tant est qu'elles y bénéficient d'un soutien de la part de la direction. Ce soutien durant la transition semble en effet jouer un rôle primordial dans l'acceptation par les collègues. Par contre, le fait d'être « outé.e » (c'est-à-dire que soit révélée la transidentité d'une personne contre son gré) a des conséquences souvent désastreuses pour la.le travailleurs.euse.

En Belgique, les personnes transgenres sont protégées contre la discrimination, notamment au travail, par la loi du 10 mai 2007 (dite « loi genre », voir Partie IV), « En principe, le droit à l'égalité de genre comprend également le droit de vivre et d'interpréter l'identité de genre de façon personnelle. La façon et le fait de vouloir vivre sa féminité ou sa masculinité, ce que ça signifie pour la personne concernée, est une question personnelle qui ne peut en aucun cas donner lieu à de la discrimination »²⁷. Mais les études révèlent que, dans les faits, tant la direction que les travailleurs.euses trans manquent bien souvent d'information sur leurs droits et obligations respectifs.

Ajoutons que se porter candidat.e pour un poste tient bien souvent d'un parcours du combattant: les documents d'identité et les diplômes non adaptés contraignent souvent les personnes transgenres à divulguer leur transidentité. En Belgique, écoles et universités ne sont (pour le moment) pas obligées de changer le prénom sur les diplômes, et ce même après une modification officielle d'état civil. Or, pouvoir exiger la modification du prénom ou du genre mentionné sur un document d'identité ou un diplôme est indispensable, tant pour la liberté et le bien-être des personnes trans, que pour l'évolution générale de notre société vers l'égalité de genre. Cela leur évite également pas mal de difficultés, voire d'impasses, notamment au travail, tout en les protégeant d'un outing administratif bien pénible.

²⁶ Pour plus d'informations, voir :

- Closon C ; Van der Linden J, « Les discriminations au travail dues à l'orientation sexuelle et les identités de genre », ULB, 2014
- « Expérience des personnes transgenres au travail », StepStone, rapport 2017
- « Etre transgenre en Belgique », Institut pour l'Egalité des femmes et des Hommes, 2009

²⁷ <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/transgenre> « En principe, le droit à l'égalité de genre comprend également le droit de vivre et d'interpréter l'identité de genre de façon personnelle. La façon et le fait de vouloir vivre sa féminité ou sa masculinité, ce que ça signifie pour la personne concernée, est une question personnelle qui ne peut en aucun cas donner lieu à de la discrimination »

Globalement, « dans le domaine de l'emploi comme dans tous les autres domaines de la vie sociale, la clé de l'amélioration de la situation des personnes trans*, c'est avant tout l'instauration de procédures de reconnaissance légale du genre basées sur l'autodétermination ». ²⁸

7. Pas toutes égales face aux inégalités ...

Comme nous avons tenté de le démontrer, le « genre » reste un facteur déterminant dans nos expériences et notre rapport au travail. Si nous vivons depuis plusieurs années de graves atteintes à nos droits et à nos conditions de travail, ces politiques risquent d'aggraver encore les inégalités, au détriment notamment des femmes.

Il faut cependant nuancer notre analyse : l'expérience et le rapport des femmes au travail n'est pas homogène. Nous ne sommes pas toutes issues des mêmes milieux sociaux, nous ne subissons pas de la même manière non plus les discriminations liées à l'origine, à la couleur de peau...

Pour certaines femmes, les rapports de domination se combinent : elles ne sont pas seulement défavorisées en raison de leur genre, mais aussi comme femmes migrantes, parce qu'elles portent le voile, ou encore parce qu'elles ont la peau noire.

Si on prend la question de l'articulation du travail domestique et du travail professionnel, la réalité sera très différente entre celles qui peuvent se payer les services d'une aide-ménagère (postes largement occupés d'ailleurs par des femmes migrantes) ou des services privés pour ses enfants ou ses parents, et la situation de celles qui devront assumer seules leur « double journée ».

La situation de travail va également avoir un impact sur notre capacité à contester « l'ordre naturel des choses » dans la sphère familiale et domestique. Le fait de travailler n'est pas un facteur d'émancipation en soi ! Si on est écrasée par nos conditions de travail, à la recherche permanente de moyens pour nouer les deux bouts ...le temps hors travail ne laisse pas beaucoup de marges pour penser à soi, se chercher des loisirs, se former, sortir de l'isolement, etc. De même, la répartition du travail domestique et la plus ou moins forte domination masculine dans la sphère familiale auront un impact sur le degré de liberté des femmes, qu'elles travaillent ou pas.

²⁸ Genres Pluriels, « Trans identités. Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi.... Tous.tes bien informé.e.s », <https://www.genrespluriels.be/Brochure-d-information-Trans-de-GPs>

Face à la détérioration des conditions de travail (flexibilité et intensification du travail, exigence d'une disponibilité quasi permanente...) et au retrait progressif des pouvoirs publics dans les services collectifs, un nombre croissant de femmes sont confrontées à une alternative qui n'en est pas une : renoncer à des projets professionnels pour pouvoir « *tenir la baraque* » (ou « *tenir le coup* » tout simplement), ou à l'inverse, à renoncer à tout projet privé/familial qui ferait obstacle à une carrière (selon le modèle masculin).

La possibilité de ne pas choisir/de pouvoir combiner est possible surtout pour les femmes cadres ou à haut revenu (grâce à l'externalisation du travail domestique)²⁹.

Ce sont ces femmes que le capitalisme, en inversant le stéréotype de la femme, cherche aujourd'hui à capter. La femme « idéale » qui est présente dans les publicités, et les discours pseudo-féministes tenus par une arrière-garde en veston-cravate, est bien celle-là : une femme hyperactive, ambitieuse, carriériste, jeune et pimpante, qui jongle avec sa vie privée et ses enfants *comme une évidence*. Celle qui sait « tout faire à la fois »... sauf que derrière elle, il y a ce travail invisible, la sueur de celles qui sont plongées dans l'ombre.

Il existe des alternatives ! Notamment la diminution collective du temps de travail et le partage des tâches à égalité³⁰. (...) *une réduction collective du temps de travail négociée et généralisée produirait, sur le long terme, des effets positifs sur la répartition des tâches et, plus globalement, sur l'égalité entre hommes et femmes dans les sphères professionnelle et privée. Pour autant, on ne peut y voir LA solution aux discriminations faites aux femmes. La pénibilité des métiers dits « féminins » reste par exemple un problème à part entière qu'il convient de résoudre en tant que tel »*³¹.

Nous avons, comme syndicalistes, des moyens d'agir pour davantage d'égalité au niveau des entreprises. Nous avons aussi du travail pour faire bouger les lignes au sein même de nos organisations syndicales, pour qu'elles soient davantage représentatives de la diversité du monde du travail et puissent être porteuses de tous ces combats pour une société plus égalitaire, dans laquelle

²⁹ Le rapport entre les salaires horaires de l'employée domestique et celui de l'employeuse est en effet supérieur à 4. A ces différences de classe s'ajoutent le fait que ces services du care sont essentiellement exercés par des migrantes.

³⁰ Voir la campagne menée par la FGTB pour la réduction du temps de travail et la brochure publiée par le CEPAG : « La semaine de 4 jours en 32 heures ; le partage ou la barbarie », 2016.

³¹ Idem CEPAG, p 12.

chacune, chacun, peut s'émanciper des catégories qui nous homogénéisent, nous enferment et écrasent nos identités qui, elles, sont toujours singulières.

Conclusions

Les théories féministes, souvent considérées comme dépassées ou traitées avec défiance, nous permettent de comprendre et de mettre en perspective les inégalités de genre. Celles-ci sont en effet loin d'avoir disparu et le retour en force de discours rétrogrades appelle toute notre vigilance !

La naturalisation des rapports sociaux, laissant à penser que les rôles attribués aux femmes et aux hommes ne sont que la conséquence évidente de différences biologiques, masquent en réalité une domination qui n'a rien de naturel. Ceci au détriment des femmes, mais de manière générale à l'égard de toutes celles et ceux qui s'écartent des normes dominantes.

La stigmatisation et la discrimination de travailleurs.euses en raison de leur genre doivent être combattues par les organisations syndicales. En accord avec leurs valeurs communes d'égalité, de solidarité et d'unité, lutte pour l'émancipation de tous et toutes, afin que chacun.e trouve sa place, au travail et dans le mouvement syndical, en vue d'une amélioration collective des conditions de travail et d'existence.

Si l'une des premières étapes nécessaires est la prise de conscience et la déconstruction des mécanismes qui organisent et entretiennent les rapports de domination de genre, il s'agit ensuite de pouvoir élaborer des pistes d'actions et les mettre en oeuvre pour faire évoluer/transformer cette réalité dans les lieux de travail notamment. Toute construction sociale est mue par un objectif général mais, pour ne pas rester bloqué dans la sphère du discours, elle doit nécessairement s'incarner en actions matérielles et concrètes. Or, on ne sait pas toujours par où commencer ce travail ; par quel bout le prendre et quels sont les moyens, les dispositifs existants sur lesquels on peut déjà s'appuyer.

Pour passer à l'action, lisez « Agir pour plus d'égalité de genre au travail », Manuel Syndical, Cellule Egalité, FGTB Bruxelles, 2018 <http://www.fgtbbruxelles.be/wp-content/uploads/2018/03/2017-03-20-Manuel-GENRE-1.pdf>

LEXIQUE

(personne) CISGENRE : personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre correspond à celle associée habituellement au genre assigné à la naissance.

DISCRIMINATION : différence de traitement infligée à une personne par rapport à une autre du fait qu'elle est (supposée) porteuse d'une caractéristique particulière. C'est un comportement/acte (ou une absence d'acte) qui nie aux individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit. Exemples : refus d'engager une femme à temps plein ; un cours de danse n'accepte pas un garçon. Une fille est plus sanctionnée qu'un garçon lorsqu'elle participe à des bagarres à l'école (lien entre les 3 niveaux : une fille est douce – une fille ne se bat pas – sanction plus forte, réprimande tandis que les garçons ne le sont pas/ ou moins).

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL OU DIVISION GENREE DU TRAVAIL : Il s'agit dans une société donnée d'une répartition du travail organisée selon le critère du genre, avec généralement une hiérarchisation des tâches et des compétences (elles ne sont pas valorisées de la même manière) et une séparation dans l'espace. Certaines activités sont ainsi assignées davantage aux femmes, d'autres aux hommes. Dans nos sociétés, la répartition a accompagné l'établissement d'une frontière entre espace public et espace privé, assignant les femmes au travail domestique dans la sphère privée et aux hommes les activités dites productives dans l'espace public. Avec l'accès des femmes au travail salarié, cette division genrée du travail n'a pas disparu, loin de là : les femmes sont surreprésentées dans les secteurs associés aux soins aux personnes et aux tâches ménagères (soin de santé, nettoyage, aides aux personnes dépendantes, éducation etc.), ces métiers et ces compétences dites féminines restent généralement « dévalorisés », les pénibilités liées à ces secteurs sont peu reconnues, etc.

GENRE : Désigne la mise en place d'une identité sociale masculine/féminine. Ce terme vise à mettre en évidence que les rôles masculins et féminins (les comportements, caractéristiques psychologiques, activités, apparence qui y sont associés respectivement) ne sont pas définis par le sexe (caractère biologique) mais sont socialement construits (et sont donc variables d'un contexte socio-culturel à l'autre).

EXPRESSION DE GENRE : renvoie à la manière dont les personnes expriment leur identité de genre (vêtements, coiffure, langage, attitudes,...) et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.

IDENTITE DE GENRE : reflète l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun.e. Si la plupart des personnes s'identifient au genre assigné dès leur naissance (personne cisgenre), certaines s'identifient plutôt à un autre genre (personne transgenre), et d'autres encore ne s'identifient pas à un genre en particulier (personne agenre, bigenre ...). L'identité de genre d'une personne ne présage en rien de ses préférences sexuelles.

NORMES DE GENRE : Attitudes, comportements, façon d'être, de penser, d'agir, de s'habiller... qu'une société donnée va considérer comme conformes au genre de la personne. Elles sont (plus ou moins) intériorisées lors du processus de socialisation et vont donner lieu à des rôles

de genre différenciés et souvent à des jugements portés contre les personnes qui s'en écartent.

RAPPORTS DE GENRE : On parle de rapports de genre, ou rapports sociaux de sexe (Danièle Kergoat) pour mettre en évidence que les rapports entre hommes et femmes ne sont pas de simples relations individuelles. Mais que ces rapports de genre traversent la société et s'inscrivent dans un rapport de domination historiquement et socialement construit. Ils se traduisent par des inégalités et des violences, dont l'intensité varie d'une société et d'une époque à l'autre.

ROLES DE GENRE : Ensemble des attitudes, comportements, caractéristiques psychologiques, apparence extérieure, activités et tâches,...qu'une société donnée considère comme appropriés pour les « femmes » et les « hommes ».

GENDERMAINSTREAMING : consiste à analyser toute action, tout dispositif, toute décision politique, en termes de genre, c'est-à-dire en fonction de ses conséquences sur les travailleurs.euses selon leur genre.

HETEROSEXISME : Promotion de la supériorité de l'hétérosexualité comme modèle relationnel et invisibilisation de la diversité réelle des préférences sexuelles. L'idéologie hétérosexiste assume qu'il est plus normal, moral ou acceptable d'être hétérosexuel que LGBT. Cette position amène à priver les personnes non hétéro des droits humains les plus fondamentaux et à leur exclusion des politiques et pratiques institutionnelles.

HOMOPHOBIE : réaction de rejet, forme générale d'hostilité/agressivité à l'égard des personnes et des comportements homosexuels ou, plus largement, envers les personnes dont l'apparence ou le comportement déroge aux standards de féminité/masculinité.

INTERSEXUE.E : La notion de personne intersexuée renvoie à une personne dont les caractères sexuels (génitaux, gonadiques ou chromosomiques) ne correspondent pas aux définitions binaires types de mâles ou de femelles selon les standards habituels. Les intersexuations comprennent une large gamme de variations sexuelles qui peuvent être apparentes à la naissance ou seulement à la puberté ou même jamais. La proportion de la population présentant des caractères intersexués à la naissance est estimée à 1,7%, ce qui est comparable à la proportion de personnes aux cheveux roux.

LGBTQI+ : lesbienne, gay, bisexuel.le, transgenre, queer, intersexe et autre

ORIENTATION SEXUELLE : voir « préférence sexuelle/affective »

PATRICARCAT : Le patriarcat est « une forme d'organisation sociale et juridique fondée sur la détention de l'autorité par les hommes ». À partir des années 1970, le concept de patriarcat sera utilisé par beaucoup de féministes pour désigner le système social d'oppression des femmes par les hommes.

POPULATIONS « RACISEES » (OU RACIALISEES) : la notion de « race » est pour les êtres humains scientifiquement invalide. C'est le racisme qui a créé les races, et non l'inverse. Le concept de race est un terme d'élevage. Prétendument pures, les races d'animaux sont obtenues par des processus de métissages contrôlés. Mais dire que des groupes, des minorités ou des populations sont « racisés », c'est renvoyer à une réalité sociale, au fait que certaines populations font l'objet d'un racisme, soit d'un processus d'assimilation à un groupe supposément naturel ou à une pseudo « race » (sur base de certaines caractéristiques, réelles ou supposées : couleur de peau, origine, culture, etc.).

La racialisation est le processus par lequel la prétendue race, et plus largement les différences et les questions des différences sont instituées socialement comme pertinentes pour comprendre la société et pour agir ou réagir sur en tant qu'acteur. Les populations qui font l'objet d'une racialisation sont perçues à cause de différences, sur lesquelles l'attention est focalisée, comme faisant partie d'un groupe homogène. La racialisation est généralement opérée par les groupes dominants mais pas nécessairement vis-à-vis des d'autres groupes : l'auto-racialisation existe également.

En racisant des populations, on nie l'individualité et la singularité des personnes en leur attribuant des caractéristiques communes et souvent figées, immuables. C'est le processus de l'assignation identitaire : on ne tient pas compte de la multiplicité des caractéristiques d'une personne et de l'hétérogénéité des groupes, on « essentialise » : telle caractéristique est vue comme faisant partie d'une supposée « nature » ou « essence » du groupe. Les assignations identitaires s'inscrivent dans des rapports sociaux de domination. Les groupes « racisés » sont « altérés » (ils sont l'Autre, en référence au dominant qui constitue la norme, l'universel). Le processus de racialisation s'inscrit dans la construction de hiérarchies sociales et ethno-raciales, caractérisées par des rapports de domination et de subordination, entre groupes inégaux. Aujourd'hui comme par le passé, la racialisation va de pair avec des intérêts économiques et politiques et elle est mondialisée, dans la mesure où elle s'incarne dans la division et la stratification des ressources et des pouvoirs à l'échelle mondiale. Quelques exemples de racialisation : « les noirs dansent bien »; « les berbères sont des communautés fermées avec une défiance envers les autorités » (Bart de Wever), « les jeunes des banlieues ne veulent pas s'intégrer », « les musulmans sont des terroristes »...

PREFERENCE SEXUELLE/AFFECTIVE (communément appelée "orientation sexuelle") : Inclination à préférer (ou pas) certaines spécificités corporelles, et à éprouver (ou pas) de profondes attirances émotionnelles et/ou sexuelles vis-à-vis d'autres êtres humains. Il n'y a pas de lien entre l'identité de genre et la préférence sexuelle d'une personne.

PREJUGE : Jugement porté sur un individu ou un groupe qui se fonde sur des idées reçues issues d'un milieu ou d'une époque données. Conviction que nous possédons avant d'entreprendre une recherche quelconque. On juge sans savoir. Le préjugé est porteur d'une charge affective et suscite des considérations ou des réactions souvent défavorables à l'égard des personnes visées. C'est un jugement sur base de stéréotypes (voir définition).

SEXE : Ce qui a trait aux aspects biologiques, génétiques, hormonaux et aux caractéristiques sexuelles secondaires d'une personne. Le sexe est assigné à la naissance en fonction des caractéristiques génitales du nouveau-né.

SEXISME : Attitude de discrimination fondée sur le genre. Ensemble de symboles, d'attitudes, de comportements, qui visent à légitimer la différenciation des rôles sociaux et d'espaces assignés spécifiquement aux hommes et aux femmes.

SOCIALISATION : La socialisation est le processus d'adaptation de l'individu.e aux normes et aux attentes sociales. Elle varie donc d'une société à l'autre en fonction des valeurs, des normes, de la culture et elle peut évoluer avec les transformations générales d'une société.

SOCIALISATION DE GENRE : la socialisation de genre est l'ensemble des processus par lesquels les individus assignés depuis leur naissance à un genre apprennent à se comporter, à se sentir, à penser selon les formes socialement attendues par rapport à celui-ci.

STEREOTYPE : Idée ou image caricaturale et générale qui concerne les caractéristiques, les comportements ... que l'on attribue à toutes les personnes d'un même groupe. Un stéréotype se base sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés (mécanisme de simplification : on sélectionne quelques données jugées pertinentes dans la masse des informations disponibles ; mécanismes d'exagération : les données sélectionnées sont accentuées). Un stéréotype peut s'exprimer par des mots (tapette – camionneuse – La Blonde) qui va être aisément reconnu et compris par ceux qui partagent les mêmes stéréotypes. Les stéréotypes peuvent être positifs (les noirs ont le rythme dans la peau) ou négatifs (les femmes ne savent pas conduire).

(personne) TRANSGENRE : Personne dont l'identité de genre est différente de celle associée habituellement au genre assigné à la naissance. Personne qui questionne les identités psychosociales et les rôles sociaux communément associés aux genres binaires « hommes »/ « femmes ».

TRANSIDENTITE : terme générique pour décrire toute identité autre que cisgenre.

TRANSPHOBIE : hostilité spécifique, une peur irrationnelle à l'égard d'une personne parce que cette personne affiche une identité ou expression de genre différent du genre qui lui a été assigné à la naissance, par exemple à travers un comportement non conforme au rôle social de genre binaire attendu, un traitement hormonal, la chirurgie, les vêtements ou les cosmétiques.

Quelques idées de lecture et de films pour aller plus loin...

Essais, articles

Belotti Elena « Du côté des petites filles », Editions des femmes, 1973

Butler Judith "Trouble dans le genre", Ed. La Découverte, 2005

Claude Françoise, « Etes-vous Zorro ou Blanche-Neige ? », Les Genres Humains, Femmes Prévoyantes Socialistes

Closon C, Van der Linden J, « les discriminations au travail dues à l'orientation sexuelle et les identités de genre », ULB, 2014

Christine Delphy « Classer, dominer : qui sont les autres », Paris, La Fabrique, 2008

De Beauvoir Simone, « Le deuxième sexe », 1949

Despentes Virginie "King Kong Théorie", ED. Grasset, 2006

Dorlin Elsa: "Sexe, genre et sexualités", PUF, Paris, 2008

Gollac Michel, Volkoff Serge, « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières », Travail, Genre et Sociétés n° 8, TRAVAIL SOCIAL, nov. 2002

Kergoat Danièle : « Se battre, disent-elles... », Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2012

Löwy Ilana: Intersexe et transsexualités: Les technologies de la médecine et la séparation du sexe biologique du sexe social", in Les cahiers du genre, 2003, n°34

Mathieu N.C : "Les transgressions du sexe et du genre à la lumière des données ethnographiques", in "Sexe et genre. De la hiérarchie entre les sexes", ouvrage collectif

Rubin Gayle: « Economie politique du sexe : transactions sur les femmes et systèmes de sexe-genre », in Cahiers du CEDREF, n°7, 1998

Reich Wilhelm : «La révolution sexuelle », (1931) Bourgeois, 2003

Tabet Paolat: "Les mains, les outils et les armes", in L'Homme, 1979, Tome 19, n°3-4
"Fertilité naturelle, reproduction forcée"

Wittig Monique: "La pensée straight", ED. Amsterdam, Paris, 2007

Etudes, Brochures et ouvrages collectifs

« Et toi, t'es casé-e ? » Une campagne de la Fédération Wallonie Bruxelles pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes homophobes et transphobes <http://www.ettoitescase.be/>

Genres Pluriels, « Transgenres/Identités pluriel.le.s – Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi... Tous.tes bien informé.e.s » <https://www.genrespluriels.be/Brochure-d-information-Trans-de-GPs>

Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes :

- « Etre transgenre en Belgique », 2009 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/leven_als_transgender_in_belgi_
- "Beyond the box », http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/beyond_the_box
- « Grossesse au travail », 2010 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/zwanger_op_het_werk_de_ervaringen_van_werkneemsters_in_belgi_
- L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2016, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/91_lecart_salarial_entre_femmes_et_hommes_2016_fr.pdf
- Check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions, http://igvmiefh.belgium.be/fr/publications/checklist_sekseneutraliteit_bij_functiewaardering_en_-classificatie

Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, Anne Revillard : « Introduction aux études de genre », Coll. Ouvertures politiques, ED. De Boeck, 2012

Marie-Victoire Louis, « La lutte des femmes de Bekaert-Cockerill », Les Cahiers du GRIF Année 1983 Volume 27 Numéro 1 pp. 9-78

Question féministes 1977-1990, Editions Syllepse 2012.

StepStone, « Expérience des personnes transgenres au travail », Rapport 2017

Films et documentaires

- « La Domination masculine », un documentaire de Patric Jean (2007)
- « Des marelles et des petites filles », un documentaire de Marquise Lepage, Québec, (1999)
- « Tomboy », film de Céline Sciamma, 2011
- « Le Clitoris, ce cher inconnu », Documentaire de Variety Moszynski et Stephen Firmin, (2003)
- « XXY », un film de Lucia Puenzo (2007)
- « Three generations. About Ray », un film de Gaby Dellal (2015)
- « The Danish girl », un film de Tom Hooper (2016)