

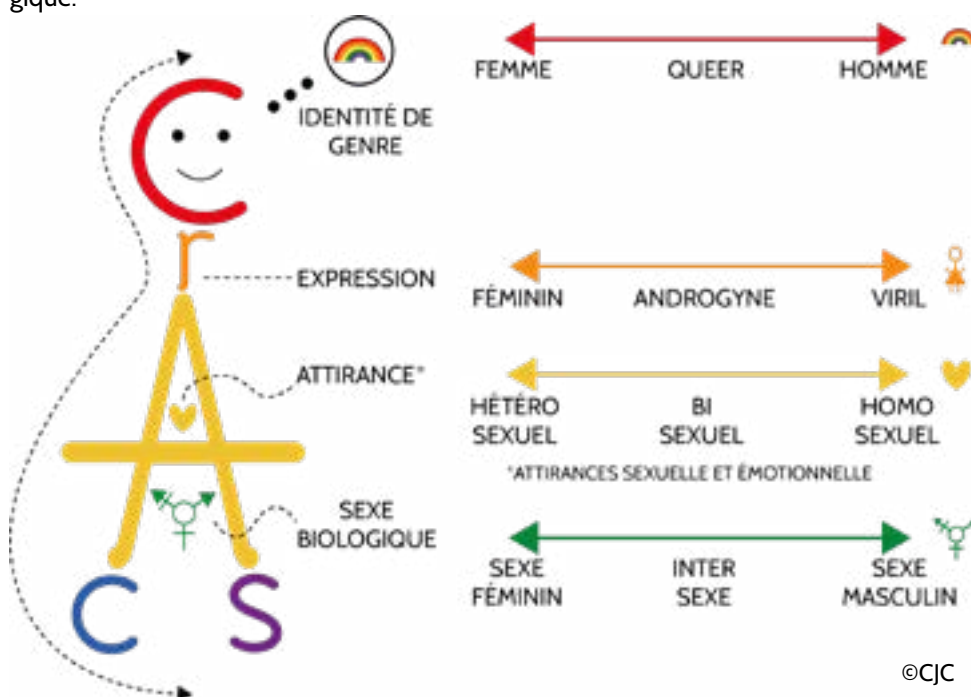
## Dépasser la logique binaire du genre

*Aborder la question du genre, c'est se confronter à une notion pour laquelle il n'existe pas forcément de vision arrêtée. Et pour cause : le genre est, à lui seul, l'objet d'un champ d'études au sein du monde académique depuis plusieurs dizaines d'années. Son concept a également soulevé une foule de questions auprès de "groupes dominés", de minorités sexuelles, de milieux militants.*

### Décortiquer la notion de genre

Si de manière générale, le genre pourrait se définir comme se référant au ressenti et à l'expérience de la masculinité et de la féminité, ainsi qu'à la construction sociale qui attribue certains comportements aux rôles masculins ou féminins, les "études de genre" ont laissé en guise d'héritage des ruptures et des questionnements qui sont encore le cheval de bataille des milieux associatifs et militants d'aujourd'hui. Ces "visions" du genre n'ont pas forcément été adoptées par la société, les structures institutionnelles et le grand public qui la compose. En témoigne la distinction genre-sexe - pour laquelle il persiste une confusion dans l'esprit général - qui est un héritage d'une rupture introduite par la critique féministe dont le but était de souligner que les différences entre hommes et femmes sont d'ordre social et non biologique.

La critique de la dimension normative du genre en tant que concept composé de deux catégories semble aussi avoir encore du chemin à faire. La subversion des normes de genre et de la sexualité a été portée par la mouvance Queer dans les années 1990. Elle se situe dans le prolongement de l'ouvrage de Judith Butler, "Trouble du genre", dans lequel elle envisage le genre comme une oppression puisqu'il est un ordre normatif qui implique l'existence d'une frontière entre deux catégories de sexe. Cette manière d'envisager le genre et la volonté de subvertir ses normes revêtent encore d'une grande importance aujourd'hui. Cela pose la question de l'inclusion de tou.te.s, quelles que soient les identités de chacun.e. Et cela nécessite la mise en place de stratégies en toute connaissance de cause.



## Dimension institutionnelle et dimension individuelle

Le genre peut se comprendre et s'analyser dans différents domaines et à différents niveaux ; les perspectives institutionnelles et individuelles étant fondamentales pour comprendre ce qui se joue au niveau du dépassement de la binarité.

Ces deux perspectives sont étroitement liées l'une à l'autre. Le genre, en tant que construction structurant le monde social, est en effet un facteur dans l'allocation des pouvoirs et des ressources, qui peut conduire à des inégalités et des discriminations. Les pratiques institutionnelles, la structure sociale et les règles organisationnelles, en prenant pour acquis des stéréotypes et des préjugés, ont une influence sur le comportement des individus, dans leurs interactions ainsi qu'au niveau personnel. Chaque individu est "impacté" quotidiennement par le genre et cela va se traduire au niveau interactionnel par une prise en compte des attentes sociales et des stratégies d'adaptation dans certaines situations (choix des vêtements, comportements, etc.). Enfin, chacun-e est amené-e à ressentir l'impact du genre dans sa compréhension qu'il/elle a des autres mais aussi de soi.

S'intéresser d'abord à la manière dont le genre se joue au niveau individuel permet de questionner un système binaire.

## Genre et sexe : focus sur la dimension individuelle

Chaque personne se définit selon plusieurs identités, l'identité de genre étant l'un des aspects de ce prisme. Le genre auquel chacun-e s'identifie ne correspond pas forcément et/ou totalement au genre qui lui a été assigné à la naissance. Si tel est le cas, la personne peut se définir comme personne transgenre. À contrario, une personne cisgenre se sentira relativement en adéquation avec le rôle social attendu en fonction du genre assigné à la naissance. Certaines personnes peuvent ne pas s'identifier à un genre en particulier et/ou connaître une évolution dans leur identité de genre afin d'être toujours au plus près de leur point de confort. En fait, les identités de genre sont plurielles et, liées par essence à l'individu, elles relèvent de l'auto-détermination et sont donc légitimes, peu importe le sexe et le genre assignés à la naissance.

## Lexique

**Identité de genre** : Genre auquel une personne s'identifie.

**Expression de genre** : Façons dont une personne exprime son identité de genre.

**Cisgenre** : Qualifie une personne dont l'identité de genre correspond au rôle social attendu en fonction du genre assigné à la naissance.

**Transgenre** : Qualifie une personne dont l'identité de genre (et/ou l'expression de genre) ne correspond pas à celle associée au genre assigné à la naissance.

**Agenre** : Qualifie une personne qui ne se s'identifie à aucun genre en particulier.

**Genre non-binaire/ Non-binarité** : Spectre d'identités au sein duquel une personne ne se définit pas exclusivement au masculin ou au féminin.

**Intersexe** : Personne présentant à la naissance des caractères sexuels ne correspondant pas aux définitions types du masculin et du féminin.

**Queer** : Ensemble des minorités sexuelles et de genres.

**Safe** : Qualifie une personne, un comportement, un espace dans lequel les personnes concernées par une oppression sont en sécurité, les individus qui y sont présents sont respectueux et sensibilisés.

Pour d'autres notions, consulter le Guide des jeunes LGBTQIA+ de l'association Les Cheff et la brochure Transgenres/Identités pluriel-le-s.





Notons qu'il faut distinguer identités de genre et préférences sexuelles ou affectives, les personnes cisgenres et transgenres pouvant se définir comme hétérosexuelles, lesbiennes, gayes, bisexuelles, pansexuelles, asexuelles, etc. Quant à l'expression de genre - qui désigne les façons dont les personnes expriment leur identité de genre et la manière dont elles sont perçues par les autres - elle ne va pas toujours de pair avec le genre ressenti et elle n'est pas nécessairement liée à une orientation sexuelle.

Les identités de genre ne peuvent être comprises dans un cadre binaire, et le sexe non plus ! Dans la nature, il existe des caractéristiques biologiques (d'ordre génétique, phénotypique, endocrinienne, etc.) variées qui ne permettent pas forcément d'attribuer à chaque "individu" la catégorie de "mâle" ou "femelle" (ou d'homme ou femme). Du point de vue de l'ADN, par exemple, il existe environ 42 variations entre mâles et femelles. Il se peut également que les chromosomes ne correspondent pas aux organes génitaux. Par conséquent, les personnes qui présentent des variantes au niveau d'une ou plusieurs caractéristiques ne peuvent pas être catégorisées selon les classifications usuelles. C'est le cas des personnes intersexes. Étant donné qu'il existe tout un panel de sexes possibles, c'est arbitrairement que les caractéristiques biologiques sont utilisées pour classer certaines espèces animales (les êtres humains en faisant partie) de manière binaire.

Si au niveau individuel, ni le genre ni le sexe ne peuvent être enfermés dans un cadre binaire, qu'en est-il de la vision de l'environnement institutionnel et des interactions que vivent les personnes transgenres / non-binaires / intersexes... ?

## Des difficultés institutionnelles et interactionnelles

En Belgique, la situation des personnes transgenres, de genre non-binaire et/ou intersexes reste compliquée car elles sont victimes d'invisibilisation et de discriminations en tous genres. Leur accès aux biens et services et leur relation au monde du travail s'en trouvent affectés. L'existence d'un "plafond rose" - phénomène propre aux personnes lesbiennes, gayes, bisexuelles et trans (LGBT) - illustre ces difficultés : ces personnes ne pourraient progresser dans leur carrière que jusqu'à un certain point. La méconnaissance de leur réalité donne lieu à des situations particulièrement inconfortables, voire à du harcèlement. Refuser aux personnes transgenres de disposer de toilettes correspondant à leur genre social, continuer à utiliser les pronoms relatifs au sexe légal, raconter des blagues (humiliantes) participent à la mise en place d'un contexte de violences et de domination.



Le plafond rose peut être comparé au plafond de verre que les femmes peuvent rencontrer au cours de leur carrière.



Le plafond de verre désigne le fait que les niveaux supérieurs d'une fonction ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes, notamment les femmes.



En matière de discriminations, c'est la loi du 10 mai 2007 - tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes - qui protège les personnes transgenres, queer, intersexes. Les critères d'expression de genre, identité de genre et "changement de sexe" y sont en effet protégés, puisqu'ils sont assimilés au "sexe" dans cette loi. Sont explicitement interdits la discrimination directe ou indirecte, l'incitation à la discrimination, le harcèlement (moral, physique, etc.) et le harcèlement sexuel. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent pour toutes les discriminations subies par les personnes transgenres, queers et intersexuées en raison de leur changement de genre, de leur identité ou de leur expression de genre.

Il faut noter que le cadre législatif n'est pas pour autant toujours en faveur des droits des personnes transgenres, non-binaires et/ou intersexes. Pour changer "l'enregistrement du sexe" - autrement dit, le genre renseigné sur leurs papiers officiels - jusqu'au 31 décembre 2017, les personnes transgenres étaient obligées d'être considérées comme malades mentales et d'être suivies par un-e psychiatre. La nouvelle loi, votée en 2017, a mis fin à ces obligations qui constituaient une violation des droits fondamentaux des personnes transgenres et qui ne respectaient en rien les recommandations du Conseil de l'Europe et les Principes de Jogjakarta sur l'application de la législation internationale en matière d'identités de genres. Par contre, la nouvelle loi ne prend absolument pas en compte la réalité de certaines personnes (personnes au genre fluide entre autres) par son principe d'irrévocabilité : le changement de "l'enregistrement du sexe" ne peut avoir lieu qu'une seule fois.

Un cadre législatif protégeant les personnes transgenres, non-binaires et/ou intersexes et (certains de) leurs droits existe, il a connu certaines évolutions dans le bon sens mais du chemin reste encore à parcourir. Tout comme il reste du chemin à faire en matières d'interactions et d'accueil des personnes transgenres, non-binaires et/ou intersexes dans le monde du travail et ailleurs.

## Vers quelles associations et fédérations se tourner ?

### Transkids

Association belge francophone spécifiquement dédiée aux enfants trans de moins de 18 ans et à leurs parents [www.transkids.be](http://www.transkids.be).

### Les CHEFF

Organisation de Jeunesse fédérant des groupes de jeunes LGBTQIA+ de moins de 30 ans au sein de ses différentes antennes [www.lescheff.be](http://www.lescheff.be).

### Alter Visio

Organisation de Jeunesse qui développe des activités ayant pour objectif de permettre une véritable inclusion des jeunes LGBTQI [www.alter-visio.be](http://www.alter-visio.be).

### Genres pluriels

Association œuvrant au soutien, à la visibilité, à la valorisation, à l'amélioration des droits et à la lutte contre les discriminations qui s'exercent à l'encontre des personnes transgenres, aux genres fluides et intersexes [www.genrespluriels.be](http://www.genrespluriels.be).

### Rainbowhouse Brussels

Couple d'associations LGBTQI+ francophones et néerlandophones en Région de Bruxelles-Capitale [www.rainbowhouse.be](http://www.rainbowhouse.be).

### Les Maisons Arc-en-Ciel

Les Maisons Arc-en-Ciel peuvent récolter ton témoignage en cas de violence LGBTQI+phobe et proposer un accompagnement.



## Sources – Pour aller plus loin...

- « [Guide des jeunes LGBTQIA+](#) », Les Cheff, 2019-2020
- « [la brochure Transgenres/Identités pluriel-le-s](#) », Genres Pluriels, 4e éd., 2019
- « [Être une personne transgenre en Belgique. Dix ans plus tard](#) », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2018
- « [Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles](#) », Fédération Wallonie-Bruxelles, 2018
- « [Outil d'intégration du genre et de la diversité](#) », Association mondiale des Guides et des Eclaireuses, 2018
- « [La Belgique et la population LGBT : L'écart entre la législation et la réalité](#) », Betel Mabilie, BePax, analyse, 2017
- « [Guide de santé sexuelle](#) », Genres Pluriels, 2016
- « [Le genre idéal. La Chronique de la ligue des Droits de l'Homme asbl](#) », La ligue des Droits de l'Homme asbl, 2015
- « [Introduction aux études sur le genre](#) », Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard, 2e éd., 2012
- « [Lire Monique Wittig aujourd'hui](#) », Benoît Auclerc et Yannick Chevalier, 2012
- « [La pensée straight](#) », Monique Wittig, in Questions Féministes, No. 7, Février 1980, pp. 45-53

## Illustrations

- Imaginées par Ludovic Emmada
- Brice Follet
- rawpixel.com / Freepik

## Quelques pistes...

### Dans l'accueil et la communication

- Demander aux personnes comment s'adresser à elles - tant au niveau du prénom que du pronom (on ne peut jamais savoir d'emblée si une personne se définit comme transgenre ou cisgenre) ;
- S'assurer de créer un environnement "safe" ;
- Éviter les civilités (par écrit, oralement, sous forme de cases à cocher) ;
- Si la mention de genre doit être mentionnée, donner la possibilité de répondre en toutes lettres ;
- Respecter les prénom et pronom, sans demander à la personne de se justifier ;
- Privilégier l'utilisation des termes épiciènes (termes aussi bien « masculins » que « féminins », exemple : magnifique), également lorsqu'on s'adresse à un groupe (exemple : les jeunes) ;
- Utiliser des accords inclusifs dans les communications écrites.

### Infrastructures

- Discuter avec la personne de ce qui pourrait être confortable concernant les lieux genrés ;
- Aménager un de ces lieux en lieu non-genré (s'il y en a plusieurs).

### S'interroger, s'informer, se former

- Faire le point sur ses conceptions quant aux stéréotypes de genre ;
- S'informer sur les réalités des personnes transgenres, de genre fluide, intersexes auprès des personnes concernées ;
- S'adresser aux associations pour palier à des manques constatés ;
- Se former auprès de ces mêmes associations et organiser des formations pour ses équipes.

Une foule d'autres pistes se trouve dans la brochure [Transgenres/Identités pluriel-le-s](#).

## Pour conclure

Pour agir contre les discriminations et être en mesure d'entreprendre des actions contre les causes profondes d'un système de dominations, prendre conscience de ses propres privilèges s'avère indispensable. Les personnes transgenres, de genre non-binaires et/ou intersexes, et les personnes LGBTQIA+ de manière générale, sont victimes de discriminations et d'invisibilisation pour leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, elles peuvent l'être également si elles sont racisé.e.s, en situation de handicap, etc. Tenir compte de toutes ces identités est également indispensable, car ces personnes pourraient tout simplement avoir besoin de davantage de soutien.

*Émilie Quenon*  
CJC

# L'INTERSECTIONNALITE

## EXPLIQUEE AUX JEUNES CRACS



VOICI CRACSY !  
CRACSY EST UN  
TRIANGLE LIGNE  
ROSE ET DEVRAIT  
ETRE FIER.

MALHEUREUSEMENT, CERTAINES  
PERSONNES N'AIMENT PAS CRACSY.  
CRACSY EST VICTIME DE  
DISCRIMINATION ET D'EXCLUSION  
CAR IL EST UN TRIANGLE ET QU'IL  
A DES LIGNES.

HEUREUSEMENT, IL Y A DES GROUPES QUI  
SE SOUCIENT DE LUI ! MAIS CES GROUPES  
NE SONT PAS INTERSECTIONNELS, ILS NE  
COMMUNIQUENT PAS ENSEMBLE, NE  
LUTTENT PAS ENSEMBLE.



CRACSY EST TRISTE, SE SENT  
ISOLE CAR IL NE SAIT PAS VERS  
QUEL COTE SE TOURNER.



SUIS-JE PLUS  
TRIANGLE OU LIGNE ?



CRACSY VOUDRAIT TELLEMENT QUE LES  
TRIANGLES ET LES LIGNES PUISSENT  
TRAVAILLER ENSEMBLE.



L'INTERSECTIONNALITE PLAIDE EN  
FAVEUR D'UNE LUTTE COMMUNE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS CAR  
TOUTES LES FORMES D'EXCLUSION  
SONT GENEREES PAR LE(S) MEME(S)  
SYSTEME(S).

LES STRUCTURES INVISIBLES.



CRACSY PLAIDE AUJOURD'HUI EN  
FAVEUR D'UNE APPROCHE  
INTERSECTIONNELLE DANS LA  
LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS POUR COMBATTRE  
PLUS EFFICACEMENT LA  
HIERARCHISATION DES SYSTEMES  
INVISIBLES.



# L'intersectionnalité : un outil-clé dans la lutte contre les discriminations

*L'intersectionnalité désigne globalement les situations vécues par des personnes qui subissent simultanément plusieurs formes de dominations et de discriminations inextricablement liées les unes aux autres, et interagissant les unes avec les autres. L'intersectionnalité se conçoit également comme un outil, une approche dont les enjeux majeurs suffisent à révéler la nécessité de son utilisation en matière de lutte contre les discriminations et de mise en place de politiques de diversité. Focus sur ce concept largement défendu par Kimberlé Crenshaw et Emilia Roig.*

## Un enjeu de réduction de l'invisibilisation

L'intersectionnalité en tant qu'outil permet de s'intéresser aux marges dans la lutte contre les discriminations. Selon Emilia Roig, créatrice et directrice du Centre pour la Justice intersectionnelle (CIJ), l'intersectionnalité, c'est "lutter contre les discriminations au sein des discriminations, combattre les inégalités au sein des inégalités et protéger les minorités au sein des minorités". L'intersectionnalité, en tant qu'approche, permet de limiter l'invisibilisation de certains groupes à l'intérieur d'autres groupes (le groupe "femmes de couleur" au sein du groupe "femmes", par exemple) en faisant émerger ces sous-groupes ignorés jusque-là.

Dès la formulation du concept à la fin des années 1980, la lutte contre l'invisibilisation de certains groupes était en jeu. Si le concept était déjà "discuté" et utilisé par des activistes, intellectuelles et théoriciennes féministes noires, c'est la juriste américaine Kimberlé Crenshaw qui va lui donner le nom d'"intersectionnalité" et révéler plus largement, dans le cadre de plusieurs procès, toute la problématique de l'invisibilisation de certains groupes dans la lutte contre les discriminations. Les procès en question visaient à défendre des femmes noires américaines, face à leur ancien employeur et/ou pour des problématiques rencontrées dans le secteur de l'emploi. Crenshaw a montré que dans le cadre de l'un d'eux, les plaignantes avaient voulu défendre que le principe de licenciement utilisé par leur employeur perpétuait une intersection de discriminations

fondées à la fois sur la race et le sexe, chose qui n'a pas été retenue par le tribunal qui a considéré que la discrimination n'était ni fondée sur la race (puisque des hommes noirs n'étaient pas concernés), ni sur le sexe (puisque des femmes - blanches - n'étaient pas concernées). Avec ces cas, Crenshaw montre que lorsqu'on traite les discriminations séparément, la réalité et le vécu des personnes et groupes discriminés à plusieurs niveaux sont niés et invisibilisés. Elle a également pu démontrer ce principe pour le cas des femmes noires décédées suite à des violences policières, dont les noms sont beaucoup moins connus que ceux des hommes ayant subi les mêmes violences. Une approche intersectionnelle évoquant les motifs de discriminations de manière contemporaine et inextricable aurait permis d'éviter le biais de l'invisibilisation.



## Éviter le renforcement discriminatoire

L'approche intersectionnelle, en plus de mettre en lumière les groupes invisibilisés, permet également de montrer que l'on augmente les inégalités lorsqu'on considère un groupe comme homogène et ayant des réalités similaires. Reni Eddo-Lodge<sup>1</sup> explique que le féminisme blanc – qui a pu rejeter le concept d'intersectionnalité – en tant que mouvement politique qui invisibilise la race et qui, par conséquent, rassemble des femmes qui embrassent le féminisme en adhérant à la "blanchité", participe à un système excluant, discriminant et structurellement raciste. L'appropriation de l'universel et l'idée selon laquelle les femmes blanches représentent la réalité de toutes les femmes sont des visions qui étaient déjà en jeu lors du procès évoqué plus haut et dont Crenshaw a aussi souligné la problématique. Actuellement, tous les courants féministes ne reconnaissent pas encore les difficultés spécifiques que peuvent rencontrer quotidiennement les femmes d'origines diverses.

"If we can't see a problem, we can't fix the problem."  
Kimberlé Crenshaw.

## Un mouvement global

Les différences ne sont pas neutres puisqu'elles sont liées à une hiérarchisation et que les discriminations ont des effets tangibles aujourd'hui. Emilia Roig souligne que ce ne sont dès lors pas les différences (individuelles) qui doivent être gommées mais bien la hiérarchisation qui doit être combattue et les systèmes d'oppression qui produisent ces inégalités – racisme, patriarcat et capitalisme étant les trois systèmes dominants. Créer un mouvement commun, unir les individus pour une mobilisation collective contre toutes les manifestations de discriminations pour tendre vers l'égalité et la liberté de chacun est in fine le principal enjeu de l'intersectionnalité. Y faire appel dans le cadre de la mise en place de stratégies pour lutter contre les discriminations a donc tout son sens, les discriminations étant niées, invisibilisées et/ou renforcées lorsqu'elles sont traitées de manière séparée ou que l'on refuse de voir l'existence de différences, celles-ci étant avant tout liées à des systèmes d'oppressions.

<sup>1</sup> Reni Eddo-Lodge est journaliste. Ses ouvrages « Why I'm no longer talking to white people about race » et « Le racisme est un problème de Blancs » traitent entre autres de la problématique du racisme structurel.

La domination capitaliste se traduit notamment par du mépris, le non-respect de la vie privée (et autres formes de violences) et par l'inaccessibilité de certaines mesures publiques pour les personnes précarisées, le modèle capitaliste et bourgeois mettant en avant la productivité et la performance de l'individu « libre » au service de la consommation de biens et de l'accumulation d'argent. La domination patriarcale instaure et renforce les inégalités entre les « femmes » et les « hommes », le modèle patriarcal érigeant le masculin au rang d'universel et de supérieur. La domination raciste se traduit notamment par des inégalités basées sur l'origine ethnique réelle ou supposée de personnes racisées, le modèle blanc et occidental envisageant son système de valeurs comme universel, supérieur, indépendant de toute culture, religion, idéologie.

« Sexisme, racisme et capitalisme : trois systèmes de domination croisés », Cécile de Wandeler, Fabrice Eeklaer, Alain Loute, Journée d'étude du CIEP, 2014

« Patriarcat, capitalisme, racisme : trois logiques complices ? », Cécile De Wandeler et Ariane Estenne, Vie féminine, 2009

Émilie Quenon  
CJC

## Sources - pour aller plus loin :

- Conférence « Intersectionnalité, de quoi parle-t-on ? », Emilia Roig, Bruxelles, 4 février 2020
- « Intersectionnalité, de quoi parle-t-on ? », Emilia Roig, 4 février 2020
- « Féminisme(s) », BePax
- « Femmes racisées et entrepreneuses : un phénomène qui se développe », Jihad Guenaou, BePax, 2018
- « Le racisme est un problème de blancs », Reni Eddo-Lodge, 2018
- « Le privilège blanc », Nicolas Rousseau, BePax, analyse, 2017
- « The urgency of intersectionality », Kimberlé Crenshaw, 7 décembre 2016
- « On Intersectionality », Kimberlé Crenshaw, 14 mars 2016
- « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », Kimberlé Crenshaw (1991), in Cahiers du genre, 2005, pp. 51-82
- « Intersectionnalité. Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations », Center for Intersectional Justice-Actiris Brussels, 2018