

*genre*  
*et discriminations*

ouvrage coordonné par

Mireille Eberhead, Jacqueline Laufer,  
Dominique Meurs, Frédérique Pigeyre  
et Patrick Simon



*introduction*



Le champ des études sur le genre et celui des études sur les discriminations se sont développés rapidement en France. Apparus parallèlement dans les sciences sociales voilà plus de vingt ans<sup>1</sup>, à la faveur de nouveaux questionnements sociaux, ils ont été stimulés par les revendications des mouvements féministes et des minorités, qu'elles soient ethno-raciales, sexuelles ou religieuses, et ils se sont structurés sous l'influence du droit communautaire. Les inégalités de genre et les discriminations font désormais l'objet de politiques nationales, plus ou moins développées et volontaristes selon les domaines, mais qui ont pour effet de consacrer leur reconnaissance en dépit de débats toujours vifs, tant sur les mécanismes à l'origine de ces traitements différentiels que sur leurs conséquences et les stratégies à appliquer pour les atténuer et, au mieux, les éliminer.

---

1. Les 27 et 28 juin 2013 était organisé à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense le colloque inaugural du réseau «Genre, inégalités, discriminations» (GID), l'un des seize domaines d'intérêt majeur (DIM) financés par la Région Ile-de-France. Ce réseau réunit deux groupements scientifiques franciliens : l'Institut Émilie du Châtelet (IEC) et l'Alliance de recherche sur les discriminations (ARDIS), le premier ayant pour vocation de travailler les questions de genre dans l'ensemble du champ scientifique, tandis que le second étudie les discriminations à la lumière de quatre disciplines : droit, économie, sociologie et science politique. Ce colloque fut un réel succès, avec plus de quarante communications sélectionnées et discutées dans les différents ateliers thématiques. Le volume proposé aujourd'hui rassemble onze de ces textes, retravaillés pour ouvrir des pistes de réflexion sur les trois axes du colloque, et retenus parce qu'ils offrent des approches originales et variées, tant de par les disciplines auxquelles ils sont rattachés que de par les thématiques qu'ils abordent ou les secteurs du social qu'ils examinent.

Ces deux domaines relèvent d'un projet commun visant à mieux garantir le droit des individus (hommes et femmes, trans ou intersexe) à l'égalité et à la liberté, face aux multiples formes de domination qui continuent de sévir y compris dans les sociétés égalitaristes. Néanmoins, ils ne se recouvrent pas totalement. Le développement simultané du champ des études sur le genre et des recherches sur les discriminations amène ainsi à interroger, non seulement la définition même de ces termes mais aussi leur imbrication. Jusqu'à quel point ces deux notions sont-elles comparables et en quoi se distinguent-elles ? Comment l'analyse de leur articulation permet-elle de progresser dans leur compréhension respective ?

En effet, si le concept de genre et la notion de discrimination procèdent d'une même volonté de déconstruire des différences sociales faussement rapportées à des distinctions « naturelles » ou « biologiques », ou à des différences fondées sur des normes sociales dominantes et hiérarchisantes, ils se recoupent sans toutefois se confondre. Le genre est une catégorie d'analyse qui vise prioritairement à dénaturer les différences de sexe et à mettre en évidence les rapports de domination caractérisant la relation entre les sexes, entre le masculin et le féminin et entre les sexualités dans l'ensemble des sociétés, y compris celles qui défendent le principe d'égalité des sexes. La discrimination est un traitement dommageable fondé sur la prise en compte explicite ou implicite, intentionnelle ou non, d'un critère illégitime (le sexe, par exemple). Cette définition invite à reconsidérer le fonctionnement des structures et des processus sociaux en replaçant les situations minoritaires ou subalternes au cœur de la production des inégalités sociales, économiques, culturelles, de pouvoir, etc. Qu'il s'agisse d'inégalités produites par des hiérarchies sociales « naturalisées » (le sexe, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la classe...) ou que ces inégalités produisent elles-mêmes les hiérarchies, la notion de discrimination pose la question de leur légitimité (Fassin, 2009).

Les notions de genre et de discrimination ayant trait, l'une et l'autre, à la domination et à l'(in)égalité, elles ont vocation à se nourrir et à s'enrichir mutuellement, et leur confrontation permet de mieux mettre en perspective les projets intellectuels et les formes d'action qui leur sont

associées. Il faut par exemple souligner que le concept de discrimination n'a pas été immédiatement approprié par les études de genre en France, contrairement à ce qui s'est passé aux États-Unis. Réciproquement, les études sur les discriminations qui portent aussi – entre autres – sur le sexe font-elles vraiment place au concept de genre? Le choix, dans les études sur le genre, de privilégier la notion d'égalité sur celle de discrimination prend sa source dans l'histoire de la construction des mouvements féministes et dans leur répertoire théorique et conceptuel. De même, historiquement les études et les mobilisations consacrées aux discriminations se sont surtout focalisées sur les questions ethno-raciales.

### *1. LA CONSTRUCTION DU GENRE*

Le concept de genre vise à réfuter la vision essentialiste selon laquelle le destin des hommes et des femmes serait prédéterminé par leur anatomie, par leurs différences biologiques ou par des rôles sociaux spécifiques liés notamment, en ce qui concerne les femmes, à la reproduction (Laufer & Rochefort, 2014). La notion de genre permet en effet de rendre compte de ces rapports sociaux entre les sexes qui concourent à définir les « hommes » et les « femmes », le « masculin » et le « féminin ». Ainsi, pour reprendre la phrase fameuse de Simone de Beauvoir, « on ne naît pas femme » (ou homme), « on le devient », le genre désigne le système (politique, économique, social, culturel et symbolique) qui produit la bicatégorisation hiérarchique entre les sexes et entre les représentations qui leur sont associées (Bereni & Trachman, 2014).

Le genre est désormais au cœur d'un immense champ d'études. Si, en France, le terme a d'abord suscité des résistances (et reste très contesté par une partie de l'opinion, comme en atteste le développement de la polémique sur la « théorie du genre »), il s'est progressivement imposé et apparaît maintenant comme l'agent unificateur d'un vaste ensemble de recherches. Cette « catégorie d'analyse », selon la définition qu'en donne Joan Scott, permet en effet d'explorer toutes les dimensions de la construction du masculin et du féminin et de la hiérarchie des sexes et

des sexualités : la division du travail entre hommes et femmes, le sexisme de la langue, la socialisation différentielle, l'inscription des inégalités dans les corps et dans les sexualités, la parité politique, les mouvements sociaux pour l'égalité des sexes, les sexualités, la critique du savoir scientifique sur les sexes. Tous ces objets de recherche témoignent – parmi bien d'autres – des enjeux épistémologiques, théoriques et politiques qui caractérisent les études de genre (Laufer & Rochefort, 2014).

Leur développement réclame une approche multidisciplinaire. Si en l'occurrence l'anthropologie, la sociologie et l'histoire ont été des pionnières, il s'agit désormais d'amener autour de ce questionnement l'ensemble des sciences sociales (Laufer, Marry & Maruani, 2003), et notamment le droit (Henette-Vauchez, Picard & Roman, 2014).

## 2. LES DISCRIMINATIONS : APPROCHE SOCIOLOGIQUE ET JURIDIQUE

Les discriminations sont des inégalités de traitement illégitimes qui frappent certaines catégories de personnes dans différents domaines de la vie sociale. Parce qu'elles se produisent en raison de cette appartenance catégorielle, réelle ou supposée, elles viennent *a contrario* révéler les structures hiérarchiques sous-jacentes aux sociétés, même formellement égalitaires. Bien que le concept de discrimination permette ainsi de qualifier des inégalités inhérentes à tous les systèmes sociaux, son utilisation à cette fin est relativement récente, en particulier dans les sciences sociales françaises. Il aura en effet fallu attendre les années 2000 pour qu'il finisse par s'imposer, tant dans l'univers de la recherche que dans le champ des politiques publiques (Fassin, 2002 ; Simon, 1999 ; Bérénis & Chappe, 2011). Dans le cadre du présent ouvrage, qui se propose de réfléchir à son articulation avec le genre, il n'est sans doute pas inutile de rappeler brièvement que l'identification des discriminations, leur mesure et leur réduction imposent au préalable de surmonter un certain nombre de difficultés.

La connaissance des discriminations et leur reconnaissance en tant que composantes de la stratification sociale se sont longtemps heurtées à une lecture focalisée sur les inégalités de classe. En reprenant à son



compte le caractère universaliste des revendications liées à ces inégalités, cette approche qui confortait la centralité du rapport de classe a contribué du même coup à invisibiliser d'autres répertoires de domination (De Rudder Poirer & Vourc'h, 2000 ; Fassin & Fassin, 2009). Ce fut particulièrement vrai pour les discriminations ethno- raciales, niées par un idéal républicain *colorblind*<sup>1</sup> qui se prétend indifférent aux différences et encourage de ce fait une cécité volontaire à la couleur de peau (Simon, 2009).

En France où le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est pourtant inscrit dans la Constitution depuis 1946 (Laufer, 2003 et 2014), les inégalités sexuées et les discriminations en raison du sexe ont massivement été mises en évidence et en question dans le dernier tiers du xx<sup>e</sup> siècle. La recherche féministe a peu à peu imposé une lecture qui fait des différences de sexe l'enjeu d'un rapport social de domination et d'oppression distinct de l'exploitation capitaliste à laquelle il est néanmoins lié (Delphy, 1998). La connaissance des inégalités sexuées et des discriminations envers les femmes s'est d'ailleurs avérée une arme efficace dans leur conquête de l'égalité (Laufer, 2014). Comme le souligne Fraise (2011), avant d'entrer dans l'espace démocratique il leur a fallu parcourir tout le chemin qui sépare l'exclusion de la discrimination. L'étape suivante, toujours en cours, consiste à rendre visibles les discriminations dont les femmes sont la cible, en se saisissant d'un principe d'égalité qui exige désormais d'être concrètement appliqué. La question ici posée relève du travail politique de dénaturalisation de l'ordre des choses et de réparation des injustices, *via* des dispositifs destinés à contrer les manifestations tangibles, et souvent banales, des inégalités de traitement (Fassin, 2002).

Officiellement inscrite à l'agenda politique dans les années 2000, la lutte contre les discriminations a dès lors accompagné le processus de reconnaissance préalablement engagé par les mobilisations du mouvement social et des milieux de la recherche. Le débat s'est très vite focalisé sur les discriminations ethniques ou raciales, dont l'identification met à mal l'approche *colorblind* qui caractérise la philosophie de l'égalité fran-

---

1. « Aveugle à la couleur ».

çaise. L'importation de théories, concepts et travaux élaborés aux États-Unis, au Canada ou en Grande-Bretagne (Sabbagh, 2003 ; Calvés, 2010 ; Cervulle, 2013 ; Simon, 2004) a largement contribué à lever le déni et la dénégation (Fassin & Fassin, 2008) opposés aux discriminations et à initier des politiques publiques. L'enjeu consiste aujourd'hui à traduire cette reconnaissance – attestée par de nombreux sondages où plus de 80 % des personnes interrogées considèrent qu'il existe des discriminations et qu'il faut les combattre – dans une compréhension fine des mécanismes de leur production et dans la mise en place de politiques plus volontaristes que celles adoptées jusqu'à présent.

Alors que les recherches en sciences sociales ont permis de décrire et d'explicitier les processus et les rapports sociaux qui sont à la racine des discriminations et qui ont pour nom domination, racisme, sexisme, stéréotypes, la capacité à transférer ces analyses en interventions dans le social reste très limitée. De ce point de vue, on constate une dissymétrie flagrante de l'engagement politique contre les discriminations ethno-raciales, d'une part, et, d'autre part, contre les inégalités entre femmes et hommes, où certes beaucoup reste à faire, mais où des dispositifs ciblent les objectifs et formalisent des actions susceptibles de changer la donne (parité en politique, quotas d'accès aux postes de cadres dirigeants dans la fonction publique et dans les conseils d'administration des grandes entreprises, négociation d'accords collectifs en matière d'égalité professionnelle, rapport annuel de situation comparée, etc.).

Dans ce contexte, la question de la mesure des discriminations ethniques et raciales se pose avec insistance, car elle pourrait ouvrir la voie à des politiques plus efficaces (Simon, 2008a). Elle donne lieu à des débats récurrents qui achoppent sur le dilemme de la catégorisation des personnes en fonction de leurs origines ethno-raciales (Simon & Stavo-Debaugé, 2004 ; Simon, 2008b ; CARSED, 2009 ; COMEDD, 2010). Entre les risques bien réels d'aboutir à une réification des catégories et des assignations identitaires ou de se priver de la possibilité d'agir concrètement contre elles en refusant l'identification statistique, l'arbitrage est de fait difficile. Le *statu quo* prévaut depuis plus de vingt ans maintenant et, contrairement au sexe ou au handicap, ni l'origine, ni la religion, ni l'orientation sexuelle ne sont enregistrées dans l'appareil statistique standard.

Difficilement prises en compte dans le champ politique, les discriminations sont toutefois reconnues par l'univers du droit. Déjà codifiées dans le droit du travail, elles ont reçu une qualification plus générale à la suite des transcriptions dans la loi française, entre 2001 et 2008, de deux directives européennes votées en 2000 (Calvès, 2002). La notion de discrimination désigne en droit le traitement inégal d'une ou de plusieurs personnes en vertu d'une ou plusieurs caractéristiques dites illégitimes, car elles ne devraient pas conditionner l'accès aux positions et aux ressources dans des sociétés fondées sur des principes d'égalité, de liberté et de mérite. Cette définition ouvre sur une contestation juridique de ces inégalités de traitement, avec à la clé une sanction et/ou une réparation. Le droit distingue la discrimination directe, qui défavorise une personne par rapport à une autre, placée dans une situation identique, de la discrimination indirecte – l'effet, sur une personne ou sur un groupe de personnes, d'une mesure ou d'une politique apparemment neutre mais qui de fait la ou les défavorise (Lanquetin, 2012).

Dans le champ des discriminations défini par le droit, les motifs reconnus par la loi française sont au nombre de vingt : appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée à une race ou une ethnie ; sexe ; âge ; handicap ; état de santé ; grossesse ; orientation sexuelle ; identité sexuelle ; situation de famille ; opinions politiques ; activités syndicales ; religion ; origine ; nationalité ; patronyme ; apparence physique ; caractéristiques génétiques ; mœurs ; lieu de résidence. Cette liste n'a cessé de s'enrichir et reste évolutive. Néanmoins, bien que la loi place ces motifs sur un pied d'égalité, dans la pratique certains sont plus fréquemment invoqués que d'autres et font l'objet d'un plus grand nombre de saisines, comme le montrent les documents statistiques publiées par la Halde et, désormais, par le Défenseur des droits. Dans le *Rapport annuel d'activité* que ce dernier a publié en 2014, le premier motif de saisine reste l'origine, à hauteur de 23,7 %, suivie du handicap (20,8 %), de l'état de santé (13,3 %) et du sexe (7,8 %) (Défenseur des droits, 2014).

L'appréhension du champ global de la politique antidiscriminatoire implique par ailleurs d'adopter un « principe de méthode ». Il s'agit, en effet, de tracer autant de parallèles que possible entre les différentes

formes de discrimination afin d'identifier les raisonnements juridiques, politiques ou économiques transférables de l'une à l'autre. L'égalité entre les hommes et les femmes et les discriminations en raison du sexe ont ainsi souvent fourni la matrice d'arguments qui ont ensuite été repris, en droit européen comme en droit français, pour la race, l'origine ethnique, le handicap, la religion, en particulier en matière de discrimination indirecte. À l'inverse, les outils utilisés dans le cas des discriminations syndicales – telle la méthode Clerc, qui compare les carrières des syndicalistes avec celles des non-syndicalistes (Chappe, 2011) – peuvent servir à évaluer les discriminations que subissent les femmes au cours de leur carrière. Pour autant, les situations discriminatoires ne sont pas toutes équivalentes et il faut se garder de les confondre, car chaque motif s'inscrit dans une historicité qui lui est propre et obéit à des logiques singulières.

### 3. INTERSECTIONNALITÉ ET DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Les rapports entre genre et discrimination conduisent assez logiquement à s'intéresser à leur articulation, dimension souvent traitée, désormais, sous la thématique de l'intersectionnalité. L'intérêt des approches intersectionnelles est d'aborder simultanément des formes de domination habituellement pensées dans des champs distincts, afin de saisir leur incidence sur les mobilisations collectives et sur les « dilemmes stratégiques et identitaires » auxquels doivent faire face les personnes concernées (Jaunait & Chauvin, 2012). En droit, l'intersectionnalité renvoie à la prise en compte simultanée et concurrente de plusieurs motifs de discrimination, qu'il s'agisse de doubles ou de multiples discriminations (Lanquetin, 2009).

Ces débats ont surgi dans des contextes différents aux États-Unis et en France. Tandis que dans les années 1970, aux États-Unis, le *Black Feminism* (Dorlin, 2008), développé dans les prolongements de la *Critical Race Theory*, mettait l'accent sur le fait que le féminisme des femmes blanches de la classe moyenne ne reflétait que très partiellement les enjeux de la lutte des Noires – et ceux des femmes de la classe ouvrière ou des les-

biennes – pour leurs droits, Kimberlé W. Crenshaw (2005) dénonçait le traitement juridique des plaintes déposées par des femmes noires pour discrimination sexuelle et/ou raciale dans le domaine de l'emploi (recrutement, licenciement, carrière). Plus précisément, elle démontra que les femmes noires se situant à l'intersection de ces deux types de discriminations respectivement fondées sur le sexe et la race, la recherche par les juges d'une preuve de discrimination exclusivement raciale ou sexuelle conduisait les tribunaux à rejeter leurs plaintes puisque, de fait, leur situation ne pouvait être comparée ni à celle des femmes blanches ni à celle des hommes noirs (Möschel, 2014).

En France, le débat sur l'intersectionnalité s'inscrit dans une réflexion féministe sur les ressorts de l'oppression et de l'exploitation des femmes – patriarcat et/ou capitalisme (Delphy, 1998) –, sur les analogies des rapports sociaux de sexe et de race (Guillaumin, 2016), sur l'articulation entre rapports de classe et rapports de sexe – leur consubstantialité et leur coextensivité (Kergoat, 2005) – et, plus récemment sur la situation des femmes issues de l'immigration.

Juridiquement parlant, le contentieux en matière de discriminations doubles ou multiples est encore assez mince (Serverin & Guiomard, 2012). Non seulement la plupart des plaintes concernent des inégalités de traitement, mais le droit français interdisant la production de statistiques raciales ou ethniques, il est de surcroît à peu près impossible d'utiliser les données à des fins de comparaison, comme c'est le cas dans le domaine des discriminations syndicales ou à l'encontre des femmes (Möschel, 2014).

Les concepts de genre et de discrimination ont en commun de considérer que les inégalités sont directement le produit de rapports sociaux qui hiérarchisent les personnes en catégories dont les caractéristiques différentes, faussement rapportées à la « nature », sont fonction de normes sociales dominantes et stigmatisantes. Ils contribuent à mettre au jour les structures profondes de ces inégalités si bien incorporées aux formations sociales qu'elles en étaient devenues invisibles, voire, dans certains cas, indicibles, et ce faisant ils rendent légitime un questionnement sur la société qui a été historiquement refoulé. Ils ont cependant des champs d'application propres et ont été mobilisés par

des acteurs différents, dans des arènes distinctes. Les textes rassemblés dans cet ouvrage traitent, chacun à sa manière, de la nécessaire articulation entre genre et discrimination. Qu'il s'agisse de détecter les discriminations sous les inégalités de genre, d'appliquer une grille genrée aux discriminations ou de développer une analyse intersectionnelle, à elles toutes ces contributions rapprochent des champs intellectuels qui ont longtemps évolué en parallèle.

## ORGANISATION DE L'OUVRAGE

### *1. Déconstruire le genre et rendre visibles les discriminations*

Les textes rassemblés dans cette première partie s'attachent à mettre en évidence les processus de construction des catégories et des identités, les processus de naturalisation et d'assignation à une catégorie ou encore les mécanismes de dévalorisation et de hiérarchisation des femmes en général par rapport aux hommes, ainsi, dans le cas du premier texte, que des femmes noires par rapport aux femmes blanches. Ils répertorient également les justifications et les formes d'institutionnalisation de la subordination d'un sexe à l'autre, ou les diverses modalités des traitements discriminatoires. Qu'il s'agisse de la construction de l'histoire nationale, de l'espace professionnel, de l'armée ou de la prison, les organisations apparaissent ici comme des lieux privilégiés de la fabrication du genre et des processus discriminatoires.

Hélène Le Dantec Lowry montre comment l'histoire construit le genre en l'inscrivant dans des enjeux nationaux : aux États-Unis, pendant la Seconde Guerre mondiale, il s'agit d'impliquer les femmes dans l'effort de guerre. Or les campagnes de communication et de propagande l'attestent : ce message s'adresse aux seules femmes blanches de la classe moyenne. Ce sont elles qu'on veut pousser vers l'emploi salarié alors que les hommes sont au combat, tout en les incitant à inscrire leur participation à l'effort de guerre dans le cadre de leur rôle domestique, en particulier en faisant évoluer leurs pratiques de consommation. Ici, le « genre » exclut autant les inégalités sociales entre les femmes que la

diversité « raciale ». Les Blanches de la classe moyenne sont les seules à être ainsi interpellées, au nom d'une norme qui définit tout autant qu'elle exclut celles qui sont censées s'engager dans la guerre. Une mise à jour de cette construction genrée (et racialisée) permet d'identifier les discriminations (multiples) dont les femmes noires sont l'objet aux dépens d'une prise en compte des mobilisations qui, dans le même temps, caractérisent les femmes noires.

Le texte de Chantal Morley et Martina Mac Donnel souligne le rôle joué dans la construction du genre par les représentations sociales et par les stéréotypes sur les attributs et les qualités « féminines » dans l'univers professionnel, et plus spécifiquement dans les métiers techniques. Ces stéréotypes concernent le rapport des femmes à la technique. Fonctionnant comme des sources d'exclusion et d'auto-exclusion, ils conduisent à des discriminations, notamment quant à l'accès à des postes à responsabilité dans les carrières du technique. Dans un contexte de domination masculine, les discriminations pratiquées peuvent paraître « normales » : les normes de genre sont en effet intériorisées par les femmes elles-mêmes, la compétence technique étant alors appréhendée comme partie intégrante de l'identité masculine. Certaines pratiques professionnelles viennent néanmoins affaiblir les stéréotypes de genre.

Dans la perspective d'une construction du genre, plusieurs textes soulignent la place des organisations dans l'élaboration de fonctionnements genrés et de normes et pratiques discriminatoires. Loin d'être « neutres », les normes et les pratiques organisationnelles sont ici lues et comprises comme autant de manières d'inscrire le genre dans le fonctionnement même des organisations, contribuant ainsi à fonder la légitimité de certaines pratiques discriminatoires.

Le texte de Juliette Gaté révèle que la ségrégation sexuée des lieux de détention est l'une des clés de voûte de l'organisation carcérale française. Alors que le service public pénitentiaire est régi par un principe d'égalité de traitement – entre les hommes et les femmes notamment – la mixité sexuelle y est considérée comme dangereuse. Il s'agit ici de conjurer le danger de la sexualité, qui de fait s'inscrit dans un schéma hétéro-sexiste (seules les relations hétérosexuelles sont dangereuses).

Dans ce contexte, différentes formes de discriminations sont instituées, qui concernent autant le travail que le traitement des prisonnières ayant des enfants en bas âge. Quant à la mixité des fonctions de surveillance – les femmes peuvent occuper ces postes auprès de prisonniers masculins, pas les hommes dans les quartiers des femmes – elle se justifie par une approche « genrée » de la féminité, fondée sur la croyance que les femmes posséderaient en propre des « qualités » propices à l'exercice de ces fonctions.

Au sein de la Fédération de l'Éducation nationale, analysée dans une perspective historique par Ismaïl Ferhat, les femmes ont d'abord été traitées de manière inégale et marginalisées, avant que ne soient développées des stratégies visant à mieux les intégrer dans l'organisation syndicale enseignante. Cette étude illustre la situation d'une organisation aux prises, comme beaucoup d'autres, avec des valeurs d'égalité entre hommes et femmes qui ne suffisent pas, loin s'en faut, à régler la question de la sous-représentation des femmes dans l'appareil syndical enseignant.

### *2. Identités sexuées et sexuelles*

Les trois textes regroupés dans la seconde partie soulignent le poids des logiques de genre dans la définition des identités sexuées et sexuelles et dans les processus discriminatoires qui frappent les individus s'écartant de la norme. L'analyse de ces logiques de genre permet de mettre en évidence l'ordre normatif qui assigne les individus à leur sexe biologique, sanctionne les déviances en matière de sexualité et d'identité sexuelle, et justifie les discriminations exercées à l'encontre de celles et ceux qui ne sont pas « conformes ».

Le texte de Catherine Louveau sur le test de féminité dans le sport revient sur les contraintes de la dimension binaire de l'assignation de sexe. Les femmes pratiquant des sports « masculins » et dotées de certaines caractéristiques corporelles jugées « masculines » (taille, développement musculaire, etc.) doivent en effet, pour concourir, « prouver » qu'elles sont bien des femmes en se soumettant à des examens censés évaluer leur féminité selon des critères peu fiables. Du point de vue du



droit de la discrimination, la question se pose de savoir si le contrôle de féminité constitue une discrimination en raison du sexe ou en raison de l'apparence physique au nom des normes genrées qui opposent « féminité » et « virilité ».

La contribution de Géraldine Aïdan aborde la capacité du droit à faire émerger l'identité psychique des personnes au-delà des catégorisations biologiques, corporelles, sexuelles traditionnellement prises en compte par la loi. S'agissant des personnes transsexuelles, le droit admet désormais la notion de sexe psychique et reconnaît qu'elle prime sur le sexe biologique pour l'établissement de l'identité civile et l'exercice de certains droits fondamentaux.

Stéphanie Arc et Philippe Vellozzo interrogent également la capacité du droit antidiscriminatoire à échapper à la reproduction d'une logique de division sexuée, ancrée dans une vision biologique et naturaliste du genre. La réflexion, centrée sur l'interdiction des discriminations en raison de l'orientation sexuelle, porte ici sur l'opportunité d'une (ré)introduction du genre qui permette de dépasser la formulation « neutre » du droit antidiscriminatoire. En d'autres termes, il serait utile de spécifier les dimensions d'un processus de discrimination qui frappe différemment les sexes : l'homophobie doit être ainsi distinguée de la lesbophobie, même si toutes deux se fondent effectivement dans un même motif de discrimination visant l'orientation sexuelle.

### *3. Discriminations multiples et genre*

Le troisième ensemble de textes traite de l'articulation entre différents processus de domination et différentes logiques inégalitaires et discriminatoires, qu'il s'agisse du sexe ou de la sexualité, de la race, de la classe, de l'âge, du statut d'étranger, etc. Toutefois, l'intersectionnalité ne se résume pas à une simple addition des stigmates sociaux, dont les effets interfèrent avec une réciprocity variable : souvent en se cumulant, en se renforçant, mais parfois aussi en s'annihilant mutuellement. Les différentes discriminations sont en réalité en tension, et de ce fait les personnes discriminées peuvent se retrouver face à des injonctions contradictoires en fonction de leurs identifications multiples.

Maud Lesné nous incite à questionner l'intériorisation par les femmes de normes de genre dont on peut faire l'hypothèse qu'elle les conduit, dans le cadre d'enquêtes statistiques, à minimiser les discriminations sexistes par rapport aux discriminations racistes. Cette relative invisibilité des discriminations sexistes renvoie à la question de la concurrence entre les divers types de discriminations et à la question de la double discrimination. Les femmes du groupe majoritaire sont de surcroît peu nombreuses à déclarer des discriminations sexistes qui leur paraissent dans l'ordre des choses et pour ainsi dire « normales », de même que le traitement « différencié » qui leur est associé.

Elyamine Settoul analyse l'ouverture – limitée – de l'armée à la féminisation des recrutements, en particulier de jeunes filles issues de la « diversité ». L'auteur souligne le maintien de logiques discriminatoires à l'égard de ces recrues féminines, orientées vers des fonctions jugées plus facilement « féminisables » parce que plus éloignées du commandement opérationnel. Parallèlement, il observe comment un certain nombre de caractéristiques liées à leur socialisation familiale antérieure conduisent *a contrario* ces jeunes filles à intérioriser des normes « paternalistes » prônant une stricte division des rôles entre garçons et filles et la vigilance quant aux manifestations de leur féminité. Cette intériorisation a notamment pour effet de les rendre plus dociles à ce que l'armée attend d'elles, aussi bien s'agissant des rôles qui leur y sont réservés que des comportements discriminatoires à leur égard.

La contribution de Lisa Carayon revient sur les critères fixés par la loi pour accorder aux étrangers l'accès aux différents types de titres de séjour. En dépit de la neutralité des textes législatifs, en effet, l'analyse révèle des pratiques discriminatoires à l'égard des hommes, quand ils disent venir dans le cadre du regroupement familial, et à l'égard des femmes, quand elles motivent leurs demandes par la volonté de trouver un emploi. Il s'agit donc ici de critères indirectement discriminants, figurant dans des textes apparemment neutres au regard du sexe, ainsi que des stéréotypes de genre à l'œuvre dans les pratiques d'instruction des demandes. La réalité de ces pratiques et les différences de traitement sont masquées par la condition d'étranger, mais de fait les étrangers sont traités différemment des étrangères.

Enfin, Marie Mercat-Bruns traite de la discrimination multiple dans son rapport à la discrimination indirecte. Plus précisément, elle observe que les exigences de preuve associées à la discrimination directe sont plus complexes dans le cas de discriminations multiples, qui seraient mieux saisies par la notion de discrimination indirecte. En effet, cette dernière ne repose ni sur l'existence d'un critère (ou de plusieurs critères qui tendent à s'invisibiliser mutuellement), ni sur une exigence de preuve (qui peut s'avérer difficile dans le cas de plusieurs critères), mais sur la mise en évidence d'un désavantage subi par une personne ou par un groupe.

### BIBLIOGRAPHIE

- BERENI, Laure & CHAPPE, Vincent-Arnaud. 2011. «La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique», *Politix*, 2/94, p. 7-34.
- BERENI, Laure & TRACHMAN, Mathieu (dir.). 2014. *Le genre, théories et controverses*. Paris, Presses universitaires de France, «La vie des idées».
- BUSCATTO, Marie & MARRY, Catherine. 2009. «Le plafond de verre dans tous ses éclats: la féminisation des professions supérieures au xx<sup>e</sup> siècle», *Sociologie du travail*, 51/2, p. 170-182.
- CALVÈS, Gwénaële. 2002. «"Il n'y pas de race ici". Le modèle français à l'épreuve de l'intégration européenne», *Critique internationale*, 4/17, p. 173-186.
- 2010. *La discrimination positive*. Paris, Presses universitaires de France, «Que sais-je».
- CARSED (COMMISSION ALTERNATIVE DE RÉFLEXION SUR LES «STATISTIQUES ETHNIQUES» ET LES DISCRIMINATIONS). 2009. *Le retour de la race. Contre les "statistiques ethniques". Rapport de la Commission alternative de réflexion sur les "statistiques ethniques" et la discrimination*. Paris, Les éditions de L'Aube.
- CERVILLE, Maxime. 2013. *Dans le blanc des yeux. Diversité, racisme et médias*. Paris, Éditions Amsterdam.
- CHAPPE, Vincent-Arnaud. 2011. «La preuve par la comparaison: méthode des panels et droit de la non-discrimination», *Sociologies pratiques*, 23/2, p. 45-55.

- COMEDD (COMITÉ POUR LA MESURE DE LA DIVERSITÉ ET L'ÉVALUATION DES DISCRIMINATIONS). 2010. *Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique. Rapport du Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations*. Paris, La Documentation française [en ligne (pdf) sur <ladocumentationfrancaise.fr>, consulté le 15.09.2016].
- CRENSHAW, Kimberlé Williams. 2005 [1994]. « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité, et violence contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, 39/2, p. 51-82.
- DÉFENSEUR DES DROITS. 2014. *Rapport annuel d'activité* [en ligne (pdf) sur <defenseurdesdroits.fr>, consulté le 15.09.2016].
- DE RUDDER, Véronique, POIRET, Christian & VOURC'H, François. 2000. *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*. Paris, Presses universitaires de France, « Pratiques théoriques ».
- DELPHY, Christine. 1998. *L'ennemi principal*. Tome 1: *Économie politique du patriarcat*. Paris, Éditions Syllepse, « Nouvelles questions féministes ».
- 2008. *Classer, dominer, qui sont les autres ?* Paris, La Fabrique Éditions.
- DORLIN, Elsa. 2005. « De l'usage épistémologique et politique des catégories de "sexe" et de "race" dans les études sur le genre », *Cahiers du genre*, 39/2, p. 83-105.
- FASSIN, Didier. 2002. « L'invention française de la discrimination », *Revue française de sciences politiques*, 52/4, p. 403-423.
- FASSIN, Éric. 2009. « Introduction : actualité des discriminations », in Éric FASSIN & Jean-Louis HALPÉRIN (dir.), *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*. Paris, La Documentation française, « Études et recherches », p. 9-17.
- FASSIN, Didier & FASSIN, Éric (dir.). 2009 [2006]. *De la question sociale à la question raciale ? Repenser la société française*. Paris, Éditions La Découverte, « La Découverte Poche / Sciences humaines et sociales ».
- FRAISSE, Geneviève. 2011. « De l'exclusion à la discrimination [entretien avec Hélène Périvier] », in Françoise MILEWSKI & Hélène PÉRIVIER (dir.), *Les discriminations entre les femmes et les hommes*. Paris, Les Presses de Sciences Po, « Savoirs sur le genre ».
- GUILLAUMIN, Colette. 2016 [1992]. *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Donnemarie-Dontilly, Éditions iXe, « racine de iXe ».

- GUIRAUDON, Virginie. 2004. « Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations: l'histoire de la directive "race" », *Sociétés contemporaines*, 53/1, p. 11-32.
- HENETTE-VAUCHEZ, Stéphanie, PICARD, Marc & ROMAN, Diane (dir.). 2014, *La loi et le genre. Études critiques de droit français*. Ouvrage publié sous l'égide du programme REGINE (Recherche sur le genre et les inégalités dans les normes en Europe). Paris, CNRS Éditions.
- JAUNAIT, Alexandre & CHAUVIN, Sébastien. 2012. « Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de sciences politiques*, 62/1, p. 5-20.
- KERGOAT, Danièle. 2005. « Penser la différence des sexes. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Margaret MARUANI (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Ouvrage publié sous l'égide du Mage (Réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre »). Paris, Éditions La Découverte, « Textes à l'appui / Hors série », p. 94-101.
- LANQUETIN, Marie-Thérèse. 2009. « Égalité, diversité et discriminations multiples », *Travail, Genre et Sociétés*, 21, p. 91-106.
- LAUFER, Jacqueline. 2001. « Travail, carrières et organisations », in Jacqueline LAUFER, Catherine MARRY & Margaret MARUANI (dir.), *Masculin, féminin, questions pour les sciences de l'homme*. Ouvrage publié sous l'égide du Mage (Réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre »). Paris, Presses universitaires de France, « Sciences sociales et sociétés ».
- 2003. « Entre égalité et inégalités, les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, 53/1, p. 143-174.
- 2014. *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Paris, Éditions La Découverte, « Repères ».
- MARRY, Catherine & MARUANI, Margaret. 2003. *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Ouvrage publié sous l'égide du Mage (Réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre »). Paris, Éditions La Découverte, « Recherches ».
- LAUFER, Laurie & ROCHEFORT Florence (dir.). 2014. *Qu'est-ce que le genre ?* Paris, Éditions Payot, « Petite Bibliothèque Payot ».

- MÖSCHEL, Mathias. 2014. «L'intersectionnalité dans le contentieux de la non-discrimination relatif au domaine de l'emploi en France», in Stéphanie HENETTE-VAUCHER, Marc PICARD & Diane ROMAN (dir.), *La loi et le genre. Études critiques de droit français*. Ouvrage publié sous l'égide du Mage (Réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre »). Paris, CNRS Éditions.
- RÉA, Andrea & TRIPIER, Maryse, 2009 [2008]. *Sociologie de l'émigration*. Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères ».
- SABBAGH, Daniel. 2003. *L'égalité par le droit : les paradoxes de la discrimination positive aux États-Unis*. Paris, Éditions Economica, « Études politiques ».
- SERVERIN, Evelyne & GUIOMARD, Frédéric (dir.). 2013. « Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité. Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JuriCA (Jurisprudence des Cours d'appel) (2007-2010) ». *Rapport de recherche remis à la mission de recherche Droit et Justice*. Paris, Cour de cassation, Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles.
- SIMON, Patrick. 2008a. « La mesure des discriminations ethniques et raciales : comparaisons internationales », in Éric FASSIN & Jean-Louis HALPÉRIN (dir.), *Discriminations : pratiques, savoirs et politiques*. Paris, La Documentation française, « Études et recherches », p. 131-148.
- 2008b, « The choice of ignorance: The debate on ethnic and racial statistics in France », *French Politics, Culture & Society*, 26/1, p. 7-31.
- 2009. « Les discriminations et l'émergence des minorités ethniques en France », *Cahiers français*, 352, p. 83-87.
- & STAVO-DEBAUGE, Joan. 2004. « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, 1/53, p. 57-84.