Egalité, équité, mixité, parité, genre…

vendredi 10 mars 2023

Genre, égalité, parité, équité, mixité… Sexisme, phallocratie, patriarcat, misogynie, féminisme, anti-féminisme… Explications de notions qui font parfois l'objet de confusions.

Sommaire de cet article

- Egalité des femmes et des hommes
- Concepts et pratiques de l'approche genre
- Equité
- Mixité
- Parité
- Différences et inégalités
- Discriminations
- Féminisme, anti-féminisme

Egalité des femmes et des hommes

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quelque soit le sexe biologique ou social, l'orientation sexuelle, et quelles que soient les différences entre les personnes.

Les Etats se ont engagés à garantir l'égalité de tous les humains, en adoptant en 1948 la Déclaration universelle des droits humains. Celle-ci dispose dans sont article premier que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et dans l'article 2 *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de* ***sexe****, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.*

De nombreux pays ont inscrit l'égalité femmes-hommes dans leurs textes fondamentaux. En France la Constitution de 1946 inscrit l'égalité femmes-hommes dans son préambule, *elle* "*garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*". Des textes d'engagement ont été adoptés au niveau sous-régional : par exemple, au niveau européen, l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans les valeurs fondamentales de l'UE en 1957 et actuellement le Traité de l'UE ; au niveau de l'Afrique : le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes (2003).

Concrètement, il s'agit de d'assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles - par exemple, même accès aux soins médicaux, partage des ressources économiques, même participation à l'exercice du pouvoir politique…

La notion d'*égalité* ne se confond pas avec l'*identité* et n'est pas contradictoire avec la notion de *différence*. Le fait que des personnes soient différentes entre elles ne les empêchent pas d'être égales.

Si l'égalité est donc affirmée de façon formelle dans le principe, elle est loin d'être acquise dans les faits. L'égalité *de jure* (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité *de facto* (de fait). C'est pourquoi un autre engagement international est de mettre en oeuvre une "approche genre" (ou

"approche intégrée de l'égalité"), qui fournit des outils méthodologiques dans le but d'atteindre l'égalité en tous domaines *(cf. ci-dessous)*.

Concepts et pratiques de l'approche genre

Le "genre" (issu de l'anglais *gender*) est un concept et une approche sociologique qui propose de s'appuyer sur la prise en compte et l'analyse des rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. En français les sociologues utilisent également et de longue date l'expression de *rapports sociaux de sexe*. L'approche genre (*ou* "*analyse*" *ou* "*perspective*" *de genre*) considère que, sur la base du sexe "biologique, anatomique" qui est inné, les sociétés construisent un sexe "social", fondé sur des normes sociales et rôles sociaux différenciés, des représentations et stéréotypes, des inégalités et des rapports de domination entre ce qui est considéré comme "féminin" et comme "masculin".

La division sexuée du travail constitue une base du système social de genre : les femmes effectuent à titre gratuit ou faiblement rémunéré (quand cette fonction est sous-traitée) la majeure partie du travail domestique et de soins à autrui (dit "travail reproductif"), indispensable à l'économie "productive" et au développement des sociétés.

Cette construction sociale et culturelle du genre n'est pas figée : elle varie selon les époques, les pays, les situations, les facteurs internes et les influences extérieures à telle ou telle société. Elle évolue lentement, car elle est intériorisée, véhiculée et souvent confortée par des institutions : la famille, le milieu social, le système éducatif, la religion, les institutions politiques et même des lois (ex. les codes de la famille), etc.

L'approche genre débouche concrètement sur la conception et la mise en oeuvre au niveau international (Nations unies), sous-régional (Union européenne, Union Africaine…), national, local (collectivités territoriales) de politiques et d'actions *transversales* (ou *intégrées*) visant l'égalité des femmes et des hommes.

L'approche genre offre des démarches et outils méthodologiques très utiles : le diagnostic genre, les statistiques et indicateurs sexués, la budgétisation sensible au genre, etc. Les notions de "équité", "mixité", "parité", lutte contre les "discriminations" font partie d'une approche genre *(cf. les définitions de ces notions ci-dessous)*

Approche intersectionnelle

L'approche intersectionnelle de genre est une composante essentielle de l'approche genre.

Les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes sociaux homogènes où toutes les "femmes" et tous les "hommes" auraient les mêmes problématiques de genre. L'approche intersectionnelle analyse comment différentes formes d'inégalités et de discriminations s'imbriquent les unes avec les autres. Elles peuvent être fondées sur le sexe, la classe sociale, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, la situation de handicap, de migration, le statut matrimonial, le fait de vivre en milieu rural ou urbain, l'appartenance à une minorité ethnique, à une religion, une caste, etc.

L'approche intersectionnelle rappelle que les inégalités et les oppressions sont construites socialement et culturellement ; elle rend plus visible des groupes sociaux souvent oubliés ou insuffisamment ciblés dans des politiques publiques et même dans l'action des organisations de la société civile. Par exemple les migrant-es, les travailleuses précaires, les minorités ethnique, les femmes âgées, les minorités de genre, etc.

Il ne s'agit pas simplement de décrire le cumul ou l'imbrication des inégalités, mais de comprendre leurs interrelations. L'approche intersectionnelle n'est pas non plus une vision identitaire, figée, des caractéristiques des personnes, qui mènerait à les traiter systématiquement de façon différenciée, en fonction d'idées préconçues et de stéréotypes. De ce point de vue l'approche intersectionnelle n'est pas contradictoire avec une vision universaliste de l'égalité des droits.

L'approche intersectionnelle ne se contente pas d'analyser des discriminations, elle considère également que les personnes en situation de discriminations, d'oppression et d'exploitation ont des savoirs et connaissances spécifiques issus de leur expérience. Ces connaissances sont fréquemment dévalorisées ou invisibilisées du fait du moindre statut de ces personnes.

L'analyse des masculinités

L'analyse des masculinités est une composante inhérente de l'approche genre.

Dans un système social traditionnel (et universel) qui valorise les hommes et le « masculin », les hommes et les garçons bénéficient d'avantages liés à leur statut. Mais certains peuvent être impactés par les conséquences négatives des normes sociales de genre.

Ils ont également un rôle déterminant à jouer dans l'évolution des sociétés vers une plus grande égalité et la diminution des violences. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, entre filles et garçons, et la mise en œuvre de l'approche genre, implique de prendre en compte l'analyse de la construction sociale et culturelle des « masculinités » et la participation des hommes et des garçons.

On analyse les avantages (ou « privilèges ») et les « coûts » de la masculinité. D'une manière générale, les hommes dans leur ensemble ont plus de pouvoir dans la société et de nombreux avantages : salaires plus élevés, services de soins et tâches domestiques effectués à titre gratuit par les femmes dans les familles, moins de charge mentale et plus de loisirs, liberté de mouvement et sentiment de sécurité dans l'espace public, modèles culturels valorisants, etc.

La masculinité peut aussi avoir des « coûts » pour certaines catégories d'hommes : pressions dues au rôle traditionnel de « gagne-pain » et au surinvestissement dans le travail, présence dans des industries dangereuses et risque physique et psycho-social, violences et discriminations à l'encontre des garçons et hommes non conformes (garçons au comportement timide, adolescents petits ou fluets homosexuels, transgenres), maladies et accidents induits par la prise de risques (travail, conduite automobile, consommation d'alcool et de drogues), difficultés scolaires…

Tous comme les femmes, les hommes ne forment pas un groupe homogène. Les masculinités se combinent à différentes hiérarchies de pouvoir qui bénéficient plus à certains hommes et certains garçons, en fonction de la classe sociale, de l'âge, du groupe ethnique, etc. L'analyse sociologique distingue ainsi :

– La masculinité « hégémonique » (ou dominante) : pratiques de domination et hommes qui en tirent pleinement profit, dans le cadre de l'organisation patriarcale. *Exemple : concentration des pouvoirs économique, politique, décisionnel. Ainsi : 177 chefs d'Etats ou de gouvernement sur 195 pays en 2020.*
– La masculinité « complice » : les nombreux hommes qui n'ont pas nécessairement de pratiques de domination mais qui bénéficient, directement ou indirectement, des avantages d'appartenir à un groupe social dominant. *Exemple : un plus large éventail de professions, des salaires plus élevés, plus d'infrastructures sportives…*
– Les masculinités « subordonnées » et/ou « marginalisées » : sur lesquelles aussi peut s'exercer la

domination du modèle de masculinité hégémonique. *Exemple : les hommes et notamment les jeunes de groupes sociaux défavorisés, les hommes non conformes au modèle valorisé socialement comme « masculin », viril.*

Violences basées sur le genre (VBG

Les violences contre les femmes sont un aspect central de l'asymétrie du genre, elles sont à la fois une conséquence du système social de genre et un facteur de son maintien.

Les violences contre les femmes et les filles constituent une violation des droits humains fondamentaux, une discrimination et un obstacle fondamental à l'égalité entre femmes et hommes. C'est également une entrave au développement durable et un problème de santé publique. C'est pourquoi, dans le cadre de l'approche par les droits humains et par le genre, la prévention et le traitement des violences contre les femmes sont une composante majeure des politiques publiques et de l'action des organisations de la société civile.

La Déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'encontre des femmes , donne la définition suivante : *« tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée »*.

Selon l'ONU, les violences contre les femmes incluent « la violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants de sexe féminin au foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations sexuelles et autres pratiques traditionnelles préjudiciables à la femme, la violence non conjugale, et la violence liée à l'exploitation ; la violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, le proxénétisme et la prostitution forcée ; la violence physique, sexuelle et psychologique perpétrée ou tolérée par l'État, où qu'elle s'exerce. »

Equité

L'objectif d'égalité suppose la mise en oeuvre de politiques en faveur de "l'égalité des chances" entre les femmes et les hommes. L'égalité des chances doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier des mêmes conditions pour avoir un accès égal aux mêmes ressources (vie quotidienne, familiale, marché de l'emploi, responsabilités politiques, etc.). Plus que de "chance", il faudrait parler d'égalité des "opportunités".

Exemple. L'égalité professionnelle est le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et avantages en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. Ainsi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est obligatoire pour un même travail ou un *travail de valeur égal*.

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, ces besoins et intérêts peuvent s'exprimer de façon différente.

Exemple : mesures temporaire visant à redistribuer le pouvoir de façon plus équitable jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte : « discrimination » positive (appelée plus exactement *action positive*,

autorisée par la Convention internationale pour l'élimination des discriminations envers les femmes, quotas obligatoire pour favoriser un groupe de population désavantagé…
Selon les Nations unies, "les quotas ou diverses mesures spéciales temporaires ont fait la preuve de leur efficacité : les femmes occupent en moyenne 19,3 % des sièges parlementaires dans les pays qui ont appliqué des quotas électoraux d'une sorte ou d'une autre, contre 14,7 % dans les pays sans quotas" (en 2009). Dans les élections de 2022, le constat est le même : "la proportion de femmes élues était nettement plus élevée dans les chambres ayant des quotas législatifs ou des quotas législatifs et des quotas volontaires mis en place par les partis (30,9% contre 21,2%). (La moyenne mondiale des femmes parlementaires augmente progressivement mais lentement : 25,8% en 2022, avec de fortes disparités selon les régions du monde. Elle était de 18,4 % de femmes parlementaires en 2008 et de 22,6 % en 2016).

L'équité fait partie des démarches à mettre en oeuvre pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. On parle souvent de façon indifférenciée de "l'égalité de genre" ou de "l'équité de genre". "L'égalité de genre" est le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines. "L'équité de genre" est le fait d'avoir un traitement différencié entre femmes et hommes pour corriger des inégalités de départ et atteindre "l'égalité".

La notion d'équité doit toujours être replacée dans le cadre plus global du principe d'égalité, pour éviter le risque d'une conception de justice "naturelle" où on définirait ce à quoi chaque personne ou groupe social aurait droit, selon ses besoins, sa situation, voire ses "mérites", etc. En visant l'amélioration de situations concrètes, la démarche d'équité ne remet pas forcément en cause les fondements d'un système inégalitaire (comme le système patriarcal).

Mixité

Cette démarche intègre des personnes des deux sexes. Exemple : mixité scolaire, obligatoire en France depuis 1975.

La mixité n'est pas synonyme d'égalité. Ainsi, certaines réunions peuvent être de préférence non mixtes pour faciliter la parole des femmes ou des hommes - par ex. des ateliers pour hommes violents organisés dans le cadre du suivi judiciaire d'actes de violences conjugales.

Quelle mixité ?

La recherche *Mixité et partage du travail*, à l'initiative du ministère du Travail, montre des formes différentes et inégalitaires de la « mixité » :
– Mixité de coexistence : présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.
– Mixité aménagée : hommes et femmes occupent un même poste de travail, mais sans être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes. Exemples : maniement de pièces lourdes, attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.
– Mixité indifférenciée : hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restent sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (par exemple, situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours aux heures supplémentaires…).
– *Mixité de coopération* : vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une

amélioration du cadre de travail.
Sources : Gref bretagne ; DARES : « Mixité et partage du travail », ULP Strasbourg, 1997

Parité

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité. C'est un instrument au service de l'égalité. Exemple : dans une session de formation, des candidatures à des élections, la répartition des orateurs-trices à la tribune d'une conférence… En France, la loi du 6 juin 2000 établit un objectif de parité des hommes et des femmes en politique.

La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être *paritaire*, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas *égalitaire*. C'est le cas dans beaucoup de gouvernements, de parlement, de collectivités territoriales, où les femmes restent cantonnées à des délégations ou des commissions traditionnellement affectées à leur "genre" : famille, enfance, affaires sociales…

Différences et inégalités

La différence a trait à la diversité physique, culturelle sociale… Exemple : la différence des sexes permettant la procréation chez les mammifères : l'anatomie, la physiologie, la génétique d'un mâle sont différentes de celles d'une femelle.

Face à une différence, les humains ont tendance à établir une hiérarchie des valeurs, ce qui crée des inégalités. Exemple : sur la base de différences physiques, l'humanité a traditionnellement affecté une valeur moindre aux femmes qu'aux hommes ("sexisme"). Il en a été de même pour les différences de couleurs de peaux ("racisme").

On confond souvent « différent » et « inégal ». Or, l'inverse de « égal » est « inégal ». L'inverse de « différent » est « identique ». La notion d'égalité n'est pas contradictoire avec la notion de différence. Chaque personne, parce qu'elle est unique, est différente des autres, mais toutes les personnes sont égales en droit. L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, ou que tous les hommes et toutes les femmes aient les mêmes "qualités" et "défauts", mais que tout le monde ait les mêmes droits et des opportunités égales dans l'existence.

Discriminations

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :
- être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap…) cf. ci-dessous
- relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement…)

En France, selon l'article L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une inégalité de traitement est opérée en raison de 25 critères prohibés :
l'origine **_ le sexe**
la situation de famille
la grossesse

l’apparence physique
les mœurs
l’orientation sexuelle
l’identité de genre (remplace l’expression précédente "identité sexuelle")
l’âge
les opinions politiques
les activités syndicales ou mutualistes
les convictions religieuses
les caractéristiques génétiques
l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race
l’état de santé
le handicap
la perte d’autonomie
le lieu de résidence (ajouté par La loi de programmation pour la ville et la cohésion sociale du 21 février 2014)
le patronyme
La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur
la capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français (ajouté par la Loi de modernisation de la justice du XXIème siècle)
la domiciliation bancaire

Article 225-1 du code pénal :
« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l’origine, du sexe, de la situation de famille, de l’apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l’état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l’orientation ou identité sexuelle, de l’âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l’appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »
– Article L1132-1 du code du travail :
« Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l’article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l’article L. 3221-3, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Dans la pratique, on distingue la discrimination **directe** et la discrimination **indirecte**

– Discrimination directe : une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine ethnique, de son sexe, de son handicap, de son âge…
– Discrimination indirecte : un critère ou une pratique neutre en apparence désavantage des personnes sur la base de leur origine ethnique, de leur sexe, etc.

Exemples de discriminations directes fréquentes touchant les femmes au travail et susceptibles de donner lieu à des recours juridiques :
– A expériences et compétences égales, une femme a un salaire moindre que ses collègues masculins pour un poste équivalent
– Une femmes est licenciée pour insuffisance professionnelle peu de temps après avoir informé son employeur de sa grossesse
– Une femme est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

Le *harcèlement* est considéré comme discriminatoire s'il est lié à un de ces critères légaux de discrimination - ainsi le harcèlement sexuel, exercé du fait du sexe de la personne. Le harcèlement "*a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*".

Féminisme, anti-féminisme

Il existe différentes définitions et approches du féminisme, et parfois une confusion autour de notions connexes comme patriarcat, sexisme, phallocratie, etc.

D'une manière générale, le **féminisme** est une pensée et une action politique et sociale en faveur de l'émancipation des femmes, de leurs droits et de l'égalité des femmes et des hommes.

L'anti-féminisme est le fait de s'opposer à cette émancipation et cette égalité.

Le **sexisme** est un comportement de discrimination qui vise les femmes en tant que femmes (*cf. plus haut sur les discriminations*). Par exemple : le fait de tenir les femmes à l'écart de certains lieux (pouvoir, décision…), les injures sexistes, les blagues sexistes. Le sexisme associe au fait d'être femme des caractéristiques et des rôles stéréotypés, généralement dévalorisants ((cf. en France le corpus inépuisable de blagues sur "les blondes" synonyme de manque d'intelligence)…
Le sexisme en général est une attitude discriminatoire envers le "sexe opposé". Dans la pratique, il s'exerce presque entièrement à l'encontre des femmes.

Le **machisme** est une attitude considérant que les hommes sont supérieurs aux femmes. Le seul fait d'être un individu masculin leur confère une supériorité sur les femmes.

La **phallocratie** constitue la domination politique, sociale, culturelle, symbolique exercée par les hommes sur les femmes. Cette domination se concrétise par des institutions et modes d'organisation qui conforte le pouvoir des hommes sur les femmes.

Le *patriarcat* désigne un mode d'organisation sociale où le père, le chef de famille, et par extension les hommes, sont dépositaires de l'autorité.

Ces notions sont d'usage récent : ils ont été diffusés par les mouvements d'émancipation des femmes à partir de la fin des années 60, pour analyser les mécanismes de la domination masculine.

"L’**antiféminisme** (opposition à l’émancipation des femmes), la **misogynie** (haine et mépris à leur égard) et la **gynophobie** (crainte pathologique des femmes) sont souvent confondus. L’amalgame est significatif, de même que l’absence de mot pour désigner la domination masculine. Androcratie n’existe pas, pas plus qu’androcentrisme, alors que gynécocratie est attesté dès le XVIème siècle, au sens de "gouvernement des femmes", mais aussi de "domination des femmes". (...)
"Depuis un siècle, les féministes bataillent pour nommer la domination masculine. Elles ont d’abord forgé le terme de *masculinisme*, plus général que l’actuel *patriarcat*, qui a longtemps gardé un sens exclusivement religieux".
Extrait du livre *Un siècle d’antiféminisme*, dir. Christine Bard, Fayard, 1999

Copyright © Site de l’Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article362