



Note de position

Note de position en faveur d'une organisation et d'une société inclusive, luttant contre les discriminations liées aux genres

I. INTRODUCTION (REMARQUES LIMINAIRES)

De manière liminaire, nous tenons à rappeler que les constats posés dans cette note ne peuvent faire l'objet d'une contestation. En effet, ceux-ci sont issus du vécu des femmes réunies au sein du groupe de travail et ont donc réellement existé. Il n'est donc pas possible de les remettre en doute.

II. DÉLIMITATIONS ET DÉFINITIONS

La discrimination est le traitement injuste ou inégal administré à une personne sur base de caractéristiques personnelles, appelés "critère". Le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances (UNIA) dénombre 19 critères qui sont protégés par les lois anti-discrimination, dont celui du genre.

Une discrimination peut se faire de différentes manières, les plus connues étant les discriminations directes et indirectes. Ici, on parlera de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison de son genre, et de discrimination indirecte lorsqu'une mesure, à première vue neutre, entraîne malgré tout des effets discriminatoires subis par une personne en raison de son genre.

La discrimination peut également être véhiculée par le harcèlement discriminatoire, lorsqu'un individu adopte des comportements indésirables, liés ici au genre, qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent un environnement hostile, dégradant, humiliant. Ces comportements mènent à des violences physiques ou symboliques directement subies par les personnes qui en font l'objet.

La discrimination de genre sur laquelle nous nous concentrons principalement dans cette note est le sexisme. Dans ce système, des caractéristiques et rôles spécifiques (*gender roles*) sont attribués aux genres. Ces stéréotypes et représentations se traduisent par des attitudes, des mots, des gestes, des mécanismes qui marginalisent et infériorisent les personnes de genre féminin. Le sexisme se base sur une dévalorisation du féminin, ainsi que des traits et stéréotypes associés au féminin, ce qui peut donc également avoir une répercussion sur les personnes d'autres genres dont les comportements pourraient se rapprocher de ces stéréotypes. Néanmoins, le sexisme reste un système qui marginalise essentiellement les femmes en attendant d'elles une série de comportements et d'attitudes et en essentialisant leur genre.

Qu'il survienne dans la sphère publique (via l'état, dans la rue, au travail...) ou dans la sphère privée, le sexisme mène à des déséquilibres de pouvoir sur le plan structurel. Nonobstant, la confrontation au sexisme survient plus fréquemment dans la sphère du travail, et donc, nous concernant, au sein des organisations dans lesquelles nous évoluons.

Définir le sexisme a notamment pour but de définir une frontière autour des comportements induits par notre culture comme 'normaux' car basés sur une distinction faite entre les sexes.

Le sexisme est un ensemble de convictions ayant trait aux genres et à la relation entre ceux-ci. Cette conviction renferme un lien hiérarchique objectif entre les genres masculin et féminin, souvent considérés comme les deux seuls genres, et amène à considérer cette hiérarchie des genres souhaitable. Dès lors, une pratique sexiste est un acte basé sur une distinction injustifiée opérée entre les genres - assignés aux personnes sur base d'éléments distinctifs définis par le système patriarcal - et "a *manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité*".

Enfin, la Fédération est consciente que d'autres discriminations liées à l'orientation sexuelle, au handicap, à l'origine, etc. existent. Et, bien que cette note traite les questions de discrimination liées aux genres, nous nous engageons à lutter contre toute forme d'oppression et de discrimination au sein de la Fédération et en dehors. Nous souhaitons également assurer notre solidarité à toutes les personnes discriminées.

III. LES PRATIQUES SEXISTES

a. Remarques et considérations

Impositions comportementales et essentialisation

Un premier constat s'impose en termes de considérations sexistes : les femmes sont, au sein de nos organisations militantes, souvent éloignées de la sphère politique et assignées aux tâches organisationnelles.

Ajoutons à cela l'injonction qui leur est faite de souvent coller aux rôles genrés, attitudes attendues d'elles dans la société. Une femme doit sourire, une attitude plus froide est proscrite ou sera notifiée comme un facteur négatif. Si celle-ci ne se rend pas assez disponible,

sociable et ne fait pas preuve d'une organisation de premier plan, on la considérera moins que si elle collait aux attentes de tou.te.s. Par exemple, on demandera souvent à une femme si elle a ses menstruations lorsqu'elle est de mauvaise humeur.

Parité

Les questions de parité dans nos organisations constituent un point central des interactions et imaginaires présents au sein de celles-ci.

La question de la parité est à comprendre pour qu'elle ne se retourne pas contre elle-même. Elle n'est pas, et ne sera jamais, à comprendre comme une obligation à trouver des personnes de genres différents "à tout prix", mais bien comme la nécessité d'une juste représentation et d'un juste espace donné équitablement.

La question d'une parité reflète le besoin d'une juste représentation des différents genres, ainsi que celui de donner et inciter l'accès aux différentes fonctions et responsabilités. Autant au niveau des délégations, des compositions d'équipe que des différentes places d'engagement existants, la question d'une inclusivité totale des différents genres passe notamment par des mécanismes de parité intégrés et respectés.

b. Les tâches données aux femmes

Parallèlement aux constats posés ci-dessus, le constat peut être fait qu'il y a une tendance à donner plus de tâches organisationnelles que politiques aux femmes. Par exemple, les procès-verbaux des réunions ou des assemblées générales sont plus souvent pris par des femmes que des hommes. Ceci est notamment dû au fait que les femmes sont plus socialisées à devoir être organisées (cf. l'image de LA secrétaire).

Au quotidien, l'organisation interne de nos instances, ainsi que la répartition du travail, doit poser question. En effet, les tâches avec une dimension politique et/ou décisionnelle seront plus vite attribuées à des hommes qu'à des femmes. De plus, lors des événements ou réunions, il arrive trop souvent que les femmes de l'organisation soient plus souvent envoyées pour tenir un rôle de "faire-valoir" plutôt que pour leur compétences politiques. Cela pose aussi la question de l'égalité des suivis et de la formation politique entre les hommes et les femmes de nos organisations.

c. La prise de parole

La prise de parole est une forme de communication qui établit des liens et des interactions sociales entre les individus. Cette pratique de notre vie courante est aussi un reflet des mécanismes de domination au sein d'une société ou d'une institution. Elle sera donc aussi une manière d'établir une démarcation entre les genres.

En effet, nous pouvons constater que les femmes prennent bien moins la parole que les hommes, et leurs interventions sont également plus courtes. Parfois, ces interventions sont également coupées par des "mais non, mais non, mais non" ou des "tu n'as pas compris". Il est important de comprendre pourquoi les femmes prennent moins la parole que les hommes et pourquoi celles-ci se font plus interrompre que les hommes.

Les femmes parlent moins que les hommes malgré les stéréotypes qui pourraient laisser supposer le contraire. En effet, en moyenne une femme parle entre 3 et 10 secondes quand un homme parlera entre 10 et 17 secondes. Les longs discours permettent d'asseoir une certaine légitimité, et une certaine influence.

Les femmes ont également une plus grande propension à se faire couper la parole que les hommes. Nous appelons ce phénomène le *maninterrupting*. Ces interruptions sont le signe d'un déni d'accès à l'espace de parole aux femmes. Et celles-ci auront tendance à s'effacer lorsqu'on leur coupe la parole, ce qui renforce l'impression de ne pas pouvoir accéder à cet espace de parole. D'une part, elles ont intégré tout au long de leur vie qu'il était normal d'être interrompues. D'autre part, après avoir été interrompues, dans une majorité des cas, les femmes tomberont dans le silence pensant qu'elles n'ont rien à apporter dans la discussion. La deuxième conséquence des interruptions est de rendre la parole des hommes prioritaire.

Une autre pratique que nous appelons le *mansplaining* est un phénomène selon lequel un homme est convaincu, consciemment ou inconsciemment, que les femmes à qui il s'adresse sont moins qualifiées que lui. Le *mansplaining* est présent lorsqu'il y a une forme d'arrogance et de supériorité qui se met en place quand un homme veut "expliquer" aux femmes qu'elles ne comprennent pas alors qu'il s'agit d'un désaccord. Si les hommes agissent de cette manière, c'est dû à notre socialisation qui a toujours mis en avant les hommes. La culture nous renvoie une image où les hommes sont plus intéressants, pertinents et amusants que les femmes. Cela se remarque par le fait que la majorité des œuvres culturelles sont produites et mettent en scène des hommes. C'est aussi le cas de l'Histoire ou des fictions.

Les pratiques des femmes

De manière générale, la première constatation que nous pouvons faire est qu'en moyenne les femmes posent deux fois et demie plus de questions que les hommes. Cela est notamment un indicateur d'insécurité. Les femmes vont user plus souvent des questions comme « tu sais quoi ? » ou « d'accord ? » de façon à mieux assurer leur droit de parole et donc de réduire l'échec de la tentative d'interaction. C'est également lié à la crainte de ne pas être assez bien alors qu'elle doit faire ses preuves dans des sphères où elle est moins naturellement accueillie et attendue qu'un homme.

d. Le langage

Aujourd'hui, l'absence d'utilisation généralisée et systématique de l'écriture inclusive a des impacts négatifs sur les organisations et même sur la lutte contre le sexisme. Cela se traduit notamment par le fait que le langage façonne notre manière de penser et donc, étant donné que le masculin l'emporte sur le féminin, on légitimise cette idée à tous les niveaux.

Par ailleurs, il est fréquent que l'on banalise certains propos qui relèvent du sexisme par de l'humour. L'humour sexiste reste quelque chose de violent envers les femmes. De plus, cet humour continue de renforcer les représentations des stéréotypes entre les hommes et les femmes. L'humour sexiste peut entraîner des répercussions plus néfastes envers les personnes visées et peut même, dans certains cas, devenir une forme de harcèlement moral. Par ailleurs, il est important de rappeler que l'humour n'est plus de l'humour quand celui-ci n'est pas partagé et ne véhicule pas les mêmes valeurs que la personne qu'on a en face et qui pourrait être blessée.

e. La structure de notre organisation

Par ailleurs, au sein de notre organisation, comme dans beaucoup d'autres, il existe un plafond de verre. Celui-ci fait que les femmes ont plus difficile, de manière structurelle, à atteindre les niveaux les plus « élevés » des organisations.

Afin d'illustrer cela, nous avons analysé la représentation homme/femme au sein de notre organisation depuis l'année académique 2014-2015 jusqu'à aujourd'hui. Il est à noter que nous disposons des chiffres pour le bureau et le comité exécutif de l'année académique prochaine.

Ci-dessous, nous avons repris l'ensemble des conseils étudiants affiliés à la FEF pour l'année académique concernée et nous ventilons en fonction du genre assigné par l'état civil aux président.e.s.

	Nombre de président.e.s assimilé.e.s femmes	Nombre de président.e.s assimilé.e.s hommes	Nombre total de président.e.s
2014-2015	12 (38,71%)	19 (61,29%)	31
2015-2016	10 (37,04%)	17 (62,96%)	27
2016-2017	11 (35,48%)	20 (64,52%)	31
2017-2018	12 (36,36%)	21 (67,74%)	33

On peut remarquer que le nombre de président.e.s assimilé.e.s femmes des conseils étudiants affiliés à la FEF est structurellement moins important que le nombre de président.e.s assimilé.e.s hommes. On peut même observer une légère diminution (en termes de pourcentage) du nombre de président.e.s assimilé.e.s femmes de conseils étudiants affiliés à la FEF.

Ci-dessous, nous avons repris l'ensemble des conseiller.ère.s fédéraux.ales élu.e.s au Conseil Fédéral de la Fédération et avons ventilé leur nombre en fonction du genre auquel iels sont assimilé.e.s par l'état civil.

	Nombre de conseiller.ère.s fédéraux.ales assimilé.e.s femmes	Nombre de conseiller.ère.s fédéraux.ales assimilé.e.s hommes	Nombre total de conseiller.ère.s fédéraux.ales
2014-2015	37 (48,05%)	40 (52,95%)	77

2015-2016	34 (49,28%)	35 (51,72%)	69
2016-2017	38 (50%)	38 (50%)	76
2017-2018	36 (44,44%)	45 (55,56%)	81

Nous pouvons constater qu'au sein du Conseil Fédéral de la Fédération, la parité semble s'appliquer naturellement. Néanmoins, pour l'année 2017-2018, l'équilibre ne semble pas atteint. Il est important de surveiller ceci afin de voir si cette tendance se confirme.

Ci-dessous, nous avons repris l'ensemble des membres du Comité exécutif et avons ventilé leur nombre en fonction du genre auquel ils sont assimilé.e.s par l'état civil.

	Nombre de membres du comité exécutif assimilé.e.s femmes	Nombre de membres du comité exécutif assimilé.e.s hommes	Nombre total de membres du comité exécutif
2014-2015	4 (80%)	1 (20%)	5
2015-2016	3 (60%)	2 (40%)	5
2016-2017	3 (42,86%)	4 (57,14%)	7
2017-2018	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6
2018-2019	3 (50%)	3 (50%)	6

Nous pouvons constater ici que ce sont principalement des femmes qui sont membres du comité exécutif de la Fédération. En effet, l'équipe de l'année prochaine est pour la première fois, depuis 2014, composée de manière paritaire. Pourtant, comme nous pouvons le voir dans le tableau suivant, en moyenne, très peu de personnes assimilées en tant que femmes avec

leur état civil ont accès au bureau de la Fédération. Cela soulève notamment des questions liées à la formation donnée spécialement aux femmes lors des suivis qui s'apparente plus à des aspects organisationnels qu'à des formations politiques. Il en va de même pour la répartition des tâches entre celles données aux hommes et celles données aux femmes. Enfin, la question de la confiance moins importante qu'ont les femmes en elles pour discuter de politique notamment à cause de la formation et de la structuration de la société qui laisse souvent sous-entendre que la politique est une question d' « hommes cis » peuvent constituer des obstacles dans leur accès au bureau.

Ci-dessous, nous avons repris l'ensemble des membres du bureau et nous avons ventilé leur nombre en fonction du genre auquel ils sont assimilés par l'état civil.

	Nombre de membres du bureau assimilés.e.s femmes	Nombre de membres du bureau assimilés.e.s hommes	Nombre total de membres du bureau
2014-2015	4 (57,14%)	3 (42,86%)	7
2015-2016	1 (14,29%)	6 (85,71%)	7
2016-2017	2 (33,33%)	4 (66,67%)	6
2017-2018	2 (28,57%)	5 (71,43%)	7
2018-2019	4 (50%)	4 (50%)	8

Dans ce cadre, nous remarquons que le bureau de la Fédération est majoritairement composé de personnes assimilées hommes. Cette différence est particulièrement importante. Celle-ci est renforcée par le fait que le comité exécutif est majoritairement composé de personnes assimilées femmes. Une nouvelle fois, l'existence d'un plafond de verre contribue à un manque d'inclusion des personnes assimilées femmes au sein de notre organisation. Il en va de même au sein du bureau qui sera mis en place le 1^{er} août 2018 et au sein duquel les trois fonctions statutaires (président, secrétaire général et trésorier) sont des postes attribués à des hommes.

f. Formation

La question de l'accès à un espace de formation de qualité est fortement corrélée avec l'accessibilité aux fonctions à responsabilité.

En effet, force est de constater que trop souvent, les hommes bénéficient d'informations et d'un temps de formation supérieur au reste des membres d'un groupe.

Deux points principaux sont à démarquer : les suivis ainsi que les formations sur les dossiers.

En premier lieu, les suivis semblent souvent conforter les stéréotypes explicités dans le point 3.a, quant aux injonctions comportementales. Les femmes ont des questions organisationnelles plus grandes alors que peu de temps est consacré au suivi des objectifs politiques et à la transmission d'informations stratégiques. Les hommes, dans nos organisations, se retrouvent mis en avant et poussés vers une plus grande prise de responsabilité politique ; leurs suivis se focalisent moins sur les aspects organisationnels.

g. Activités informelles (inclusion dans ces activités)

Nous posons également ces constats au niveau de l'inclusion des femmes lors des activités informelles, par exemple, dans les activités de team-building ou verres post-réunions. D'autant plus lorsqu'une équipe est composée majoritairement d'hommes, les femmes ont plus de mal à être incluses et à trouver leur place au sein du groupe lors de ces activités. Il est essentiel que chacun.e puisse avoir les mêmes chances d'être inclus.e dans les activités informelles car elles sont importantes, tant pour se sentir bien dans une équipe que pour se former.

IV. SOLUTIONS INTERNES

Face à ces constats, différents moyens et outils internes peuvent être mis en place afin de favoriser l'égalité entre toutes et tous et permettre une meilleure intégration de chacun.e au sein de notre Fédération.

- **Désignation de deux personnes de confiance au sein de la Fédération qui protégeront les personnes discriminées**

Un des outils les plus efficaces pour protéger les victimes de discrimination au sein d'une organisation passe par la désignation de personnes de confiance.

Ces personnes auront comme rôle d'être à l'écoute, d'orienter, de conseiller et d'accompagner toute personne victime de discrimination au sein de l'organisation qui lui en fait la demande. Ces personnes seront soumises à la confidentialité. Elles pourront jouer un rôle de médiation entre les personnes discriminées et discriminantes si la personne discriminée en fait la demande.

Evidemment, afin que ce processus atteigne ses objectifs qui est de lutter contre les discriminations et les violences qui en découlent, ces personnes suivront une formation.

Ces deux personnes seront proposées par le groupe de parole et désignées par le conseil fédéral. La durée de la mission sera d'un an.

- **Organisation structurelle d'un groupe de travail sur les questions de genre**

Ce groupe de travail se réunira au moins deux fois par an afin de traiter des questions de genre et des discriminations qui y sont apparentées au sein de l'organisation et, plus largement, au sein de notre société. Celui-ci aura pour but de faire avancer les positions de la Fédération afin que celles-ci soient toujours les plus à jour possible en matière de lutte contre ce type de discrimination. Il serait également favorable d'ouvrir ce type de groupes de travail pour d'autres catégories de discriminations présentes dans notre société.

- **Organisation d'un groupe de parole non-mixte (qui exclut les personnes discriminantes soit, structurellement, les hommes cisgenres)**

Ce groupe de parole se réunira tous les deux mois et sera convoqué conjointement par les deux personnes de confiance préalablement nommées. En cas d'absence de ces personnes ou dans le cas où celles-ci n'ont pas encore été nommées, l'exécutif doit le convoquer. Le groupe réunira les personnes discriminées à cause de leur genre au sein de la définition donnée par cette note.

Ce groupe aura pour objectif de collectiviser les situations de discrimination vécues au sein et en dehors de l'organisation et, ainsi, permettre des processus de libération de la parole et de reprise confiance. Ce groupe travaillera également à rendre disponible les outils pour lutter contre les discriminations lorsqu'on en est victime.

Ce groupe de travail sera organisé au sein de la Fédération tant que les discriminations de genre existeront dans le but d'offrir un espace respectueux et protégé aux personnes discriminées. Il est un moyen pour construire l'émancipation face aux discriminations et non une fin en soi.

- **Donner accès à des formations égales pour tou.te.s les membres de la Fédération**

Tout d'abord, la conscientisation face aux discriminations ne peut pas se faire uniquement pour les personnes discriminées mais bien en sensibilisant l'ensemble des membres de la Fédération. C'est pourquoi, au moins deux fois par an, une formation sur les discriminations liées aux genres doit être organisée au sein du Conseil Fédéral. De manière générale, il est important de proposer des formations sur les différentes discriminations qui touchent notre société afin de prendre conscience du rôle que nous jouons dans celle-ci tant en tant que citoyen.ne qu'étudiant.e et donner des outils pour lutter contre celles-ci.

Ensuite, dans la création des formations que la Fédération donne en son sein ou à l'extérieur, il est important d'être vigilant.e aux stéréotypes de genre et aux discriminations que ceux-ci peuvent engendrer. En effet, cela peut influencer tant la manière dont les formations sont données que leur contenu. A titre d'exemple, on a plutôt l'habitude d'échanger sur les questions de politique avec les personnes assimilées hommes plutôt qu'avec celles assimilées femmes. Il est donc possible que les formateur.rice.s donnent un contenu plus politique à une formation en fonction du public qui y assiste.

- **Les instances de la Fédération doivent tendre vers une représentation juste des genres**

La population étudiante en Communauté française est composée de 56,6% de personnes assimilées au genre féminin et de 43,3% assimilées au genre masculin¹. Les différentes instances de notre organisation, afin d'être pleinement représentatives de la population qu'elle défend, doit tendre vers une répartition équitable des sièges au sein de ses instances.

Il va de soi que cette représentation fidèle de la population étudiante doit le devenir, à terme, également en incluant le plus possible une représentation fidèle des personnes victimes d'autres discriminations.

¹ Année de référence 2015-2016

- **Une meilleure gestion de la prise de parole afin que tout le monde puisse s'exprimer librement**

Comme nous avons pu le constater, la prise de parole au sein des instances de la Fédération est principalement réservée aux personnes assimilées au genre masculin. Par exemple, alors que le conseil fédéral tend vers la parité, on remarque que le temps de parole des femmes est bien moins important que celui des hommes, en moyenne. Comme expliqué plus haut, ceci n'est pas naturel mais est dû à des phénomènes structurels contre lesquels la Fédération, via cette note, s'engage à lutter.

C'est pourquoi, un processus de distribution de la parole sera appliqué au sein de la Fédération. Il se veut être le croisement de différentes méthodes utilisées afin d'inciter les femmes à prendre la parole tout en préservant le droit de chacun.e à s'exprimer ou non au sein de nos instances : toute personne qui demande à s'exprimer est inscrite dans l'ordre au tour de parole. Dans le cas où plus de deux hommes s'expriment l'un à la suite de l'autre, la personne assimilée au genre féminin qui souhaite s'exprimer sera intercalée dans le tour de parole pour devenir la personne suivante à s'exprimer.

Afin que cette pratique soit positive et utile dans la construction d'espaces de débat sains et respectueux au sein des instances de la Fédération, les modérateur.rice.s des débats (soit la présidence du conseil fédéral et la direction générale de l'organisation) se formeront à ces pratiques et veilleront au respect de celles-ci.

- **La généralisation de l'écriture inclusive**

Afin d'assurer le respect de chacun.e et de lutter contre les dominations liées aux genres et structurées par notre langage, la Fédération adopte l'utilisation de l'écriture inclusive. Tous les documents et tous les outils de communication de la Fédération seront donc rédigés avec cette écriture. Dans un premier temps, une exception peut être prévue pour les communiqués de presse afin de s'assurer que ceux-ci continuent d'être aussi bien relayés. Afin d'assurer une mise en place efficace, la Fédération met à disposition de ses membres un "Guide de l'écriture inclusive".

V. PRISES DE POSITIONS EXTERNES

Par cette note, la Fédération des étudiant.e.s Francophone condamne toutes violences liées aux discriminations de genre aussi bien dans son organisation que dans la société en général. La FEF veut donc construire une société qui soit plus égalitaire et où chacun.e pourra évoluer sans que son genre entrave son chemin. C'est pourquoi nous nous engageons à porter notre position lorsqu'il le sera nécessaire.

Bien que cette note vise essentiellement les discriminations de genre, la Fédération a conscience que les discriminations ne se limitent pas à celles-ci. La Fédération se doit donc de travailler sur toutes les discriminations existantes dans notre société afin que nous ayons une Fédération et une société plus inclusives qui permettent à chacun.e d'y trouver sa place.

En outre, la FEF revendique que soient débloqués des budgets dans chaque établissement supérieur pour engager une personne de confiance formée afin d'accompagner et de soutenir des personnes victimes de discrimination sur chaque campus.

Elle recommande également une meilleure inclusion des femmes dans l'élaboration des contenus des programmes de cours.

D'autres mesures doivent également être prises comme :

- **La suppression des marqueurs de genre**

Les marqueurs de genre, généralement notés "Sexe" sont présents sur un certain nombre de documents officiels (comme les papiers d'identité, la carte d'étudiant.e dans certains cas...). Notés F ou M, ils correspondent au genre qui a été assigné à la naissance d'une personne. Cette assignation se base sur l'apparence des organes sexuels de l'enfant et ne prend pas en compte la diversité des sexes (intersexuations) ou la diversité des genres. Elle se fonde donc uniquement sur une observation externe. De plus, le sexe d'une personne n'est pas relié au genre d'une personne. De cette manière, les marqueurs de genre sur des documents se révèlent problématiques et erronés (ne recoupant pas soit la diversité des sexes ou la diversité des genres, selon la dimension que l'on souhaite y faire correspondre). Ils sont également synonymes d'intrusion dans la vie privée d'une personne. Pour ces raisons, il ne paraît pas logique que ces marqueurs continuent à être utilisés.

- **Suppression des civilités**

Les civilités sont les formules d'adresse genrées destinées à un individu, par exemple "Madame" et "Monsieur". Elles sont généralement utilisées dans le cadre de correspondances écrites. L'utilisation de celles-ci n'est pas requise au niveau légal, mais au quotidien leur usage persiste. Elle peut cependant être problématique : elles ne correspondent pas toujours au genre de la personne à qui elles sont adressées, ou révèlent un élément de sa vie privée. L'exemple illustrant le mieux cette situation est l'usage de "Mademoiselle". Cette civilité révèle le statut marital des femmes, et renvoie également à une histoire d'infantilisation de celles-ci (prenant le nom du mari après avoir porté celui du père). Enfin, les civilités sont des

termes binaires ne prenant pas en compte la diversité des genres. La FEF revendique donc l'arrêt de leur usage.