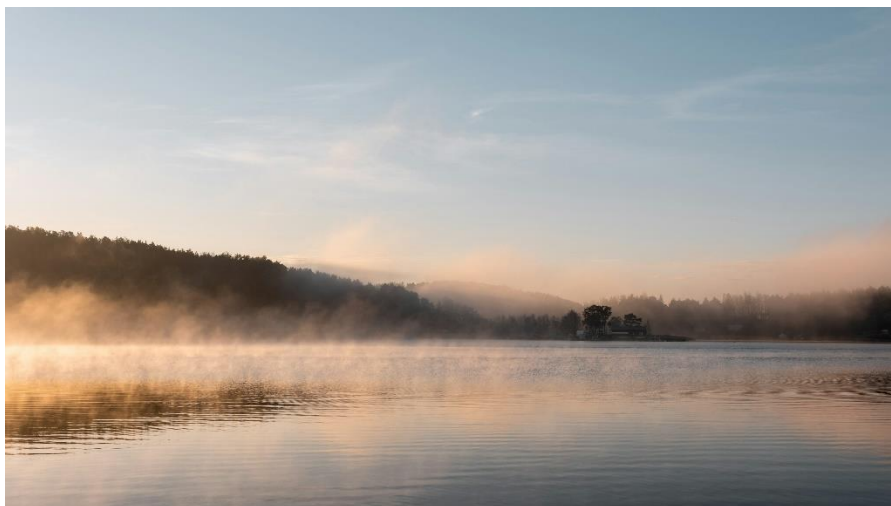


La neutralité au travail : réalité formelle ou mythe fantasmé ?

En cas de conflits au travail, il est souvent coutumier d'aborder une posture de « neutralité », comme par défaut. Que veut dire « être neutre » ? Est-ce vraiment possible de l'être sans que cette position ait des conséquences sur autrui ? Où se place-t-on quand on veut être neutre ? Pourquoi a-t-on peur d'exprimer son avis ou de prendre position ? Qu'aurait-on à gagner en sortant de cette posture ?



© [Jamo Images](#) (Unsplash)

À travers cette analyse, et à partir de mon parcours professionnel d'accompagnement de structures culturelles à l'amélioration des conditions de travail, – où j'ai pu observer de nombreux comportements organisationnels – j'aimerais partager mon point de vue sur ce que peut vouloir dire « rester neutre » dans un conflit au travail. Et quelles sont les dynamiques de pouvoir inégales qu'on peut y observer.

On reviendra sur les normes qui définissent nos sociétés, et la manière dont ces normes et nos identités s'expriment au travail. Ensuite nous verrons pourquoi la neutralité est une position par défaut, et quelle est l'importance d'accepter l'inconfort et s'ancrer dans le réel. Enfin, on terminera par des conseils pratiques pour s'entraider à quitter cette posture afin de mieux agir pour toutes au travail (ainsi que dans la vie de tous les jours).

Les types de désaccord et de conflit

Tout d'abord, une définition. Dans le dictionnaire *Larousse*, « **être neutre** » signifie « *qui, dans un conflit, une discussion, un désaccord, etc., ne prend parti ni pour l'un ni pour l'autre* ».

Lorsqu'il s'agit d'un désaccord entre deux personnes qui cohabitent ou collaborent du type « qui n'a pas sorti les poubelles ? » ou « qui n'a pas remis de l'encre dans l'imprimante ? », il n'y a normalement pas d'enjeux ailleurs qu'entre elles deux. Donc effectivement, si je ne suis pas concerné-e, il m'est facile de me situer comme « neutre » dans ce conflit-là.

Lorsqu'il s'agit d'un désaccord où le **rapport de pouvoir** entre les deux parties est **inégal** (de violence systémique ou de discrimination à l'égard de populations, ou par rapport à l'inaction face à un génocide en cours, à la montée du fascisme, etc.) alors, ne pas prendre parti est **significatif et révélateur**.

Les **rapports de pouvoir** s'observent toujours dans une société donnée et dans un contexte spécifique. On les présente comme **inégaux** quand une personne (ou un groupe) exerce déjà une domination dans la société, et de la force sur une personne qui a moins de pouvoir (ou s'il y a une relation de subordination entre elles).

Par exemple, « un·e patron·ne qui crie sur son employé·e VS un·e employé·e qui crie sur son ou sa patron·ne ». Dans les deux cas, les rapports de pouvoir sont inégaux, car le patron·ne peut prendre la sanction de licencier l'employé·e (dans les limites du cadre légal régi par le droit du travail).

Cette analyse vise à explorer spécifiquement des conflits ou désaccords qui s'inscrivent dans une dynamique inégale, et qui, de notre point de vue, peuvent concerner la majorité de nos interactions.

Être « neutre » dans une société normée et inégalitaire : mission (im)possible ?

Vous aussi avez grandi avec la phrase « *l'histoire est écrite par les vainqueurs* » ? Nos sociétés sont en effet dominées par certains groupes qui vont définir ce qui est normal et ce qu'il ne l'est pas.

Abordons désormais quelques concepts de sociologie pour débroussailler ce qu'on entend par « normes », « normes dominantes », « privilège », pour voir ensuite comment elles se traduisent sur notre lieu de travail.

Normes, identité, et les privilèges qui en découlent

La sociologue américaine Patricia Hill Collins écrit en 2000 :

« *Les normes ne sont jamais neutres — elles sont produites dans des rapports de pouvoir qui valorisent certains corps, vécus et savoirs, et en excluent d'autres.* »¹

Ce qu'on va considérer comme « normal » dans un temps et une société données, ce sont bien les humains qui correspondent aux normes établies, et cela, qu'ils le veulent ou non, va leur conférer un certain pouvoir au sein d'une société (notamment des privilèges).

On observe également que ceux qui ne correspondent pas à ces normes vont être **rappelé·es à l'ordre** par ceux qui s'y inscrivent (et qui souhaitent se faire valider). C'est ce que Michel Foucault appelle le « **rappel à l'ordre normatif** », concept qu'il a largement théorisé² et qui parle de la **normalisation** comme un mécanisme de pouvoir diffus, exercé par les individus eux-mêmes, et pas seulement par l'État. C'est la raison pour laquelle on parle de normes **dominantes**, car il y a un jeu de pouvoir et de contrôle pour qu'elles puissent continuer à l'être.

En Belgique, plusieurs **groupes sociaux** vont correspondre à ces normes dominantes. On peut citer³ : les personnes blanches et cisgenres, les hommes cisgenres, les personnes hétérosexuelles, de

¹ Patricia HILL COLLINS, *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, 2000

² Jean-François KERVÉGAN, « Foucault, le droit, la norme », in Jean-François BRAUNSTEIN et al. (éd.), *Foucault(s)*, Éditions de la Sorbonne, 2017, pp. 171-176

³ Liste non-exhaustive, cf. Dries VAN GASSE, Elke CLAESSENS et Dimitri MORTELMANS, « Navigating personal choice, socio-cultural background and societal norms in forming a singlehood identity in Belgium », in *Tijdschrift voor Genderstudies*, Amsterdam University Press, 28.2/3, 171-191, 2025 (pas de version traduite en français)

tradition chrétiennes, valides (n'étant pas porteuses de handicap), et celles ayant des moyens financiers conséquents, etc.

Du côté de la loi en Belgique, il y a **30 critères par rapport à nos identités respectives** qui sont **protégés par les lois** : loi antiracisme (1981), loi anti-discriminations (2007) et la loi genre (2007). Il est alors reconnu que, quand on sort des normes sur un ou plusieurs de ces 30 critères, on peut être alors être victime de **discrimination**.

Deux observations nous semblent pertinentes à soulever ici :

- Premièrement, on ne **choisit** principalement **pas d'appartenir** à un ou plusieurs de ces groupes sociaux, ni d'adhérer à ses normes dominantes, c'est la manière dont la société nous perçoit qui va prédéfinir notre appartenance.

Par exemple, si l'on aperçoit une personne rentrant dans le bureau et qui s'habille de façon féminine, avec la voix aiguë, on va instinctivement vouloir lui dire « Bonjour Madame, vous êtes la nouvelle assistante ? ». Sans connaître son genre ou son métier, on va présumer de ses pronoms et de son grade administratif, alors qu'il s'agit peut-être d'une personne qui utilise des pronoms neutres et qui est patron-ne d'entreprise.

- Deuxièmement, si on est perçu comme faisant partie de la norme, cela nous confère une série de **privilèges**, des avantages conscients ou inconscients qui nous donnent du pouvoir dans la société (vu qu'on correspond à ses normes).

Un outil intéressant pour identifier ses privilèges – on en a toutes forcément quelques-uns – est la [roue des privilèges](#) (voir ci-dessous).



Roue des privilèges © Camille Perron-Cormier

Correspondre aux normes et avoir des privilèges n'est pas une mauvaise chose par essence, **cela va dépendre de ce qu'on en fait**.

Privilèges et pouvoir d'action

Ce qui est donc intéressant, c'est ce qu'on fait avec les privilèges qu'on détient du fait qu'on corresponde à la norme (c'est-à-dire ce qu'on a comme pouvoir dans une situation donnée).

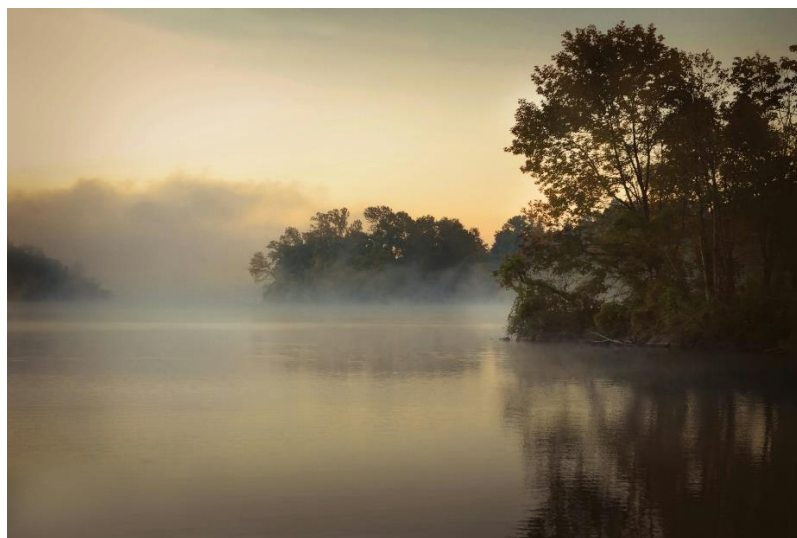
Pour en revenir au sujet de cette analyse, dans certaines situations inégales ou injustes, si on peut faire le choix de ne pas agir (ou de rester « neutre »), sans que ça ait de conséquences pour soi, c'est souvent qu'il s'agit d'une situation où on bénéficie de privilèges.

Dès lors, qu'on le veuille ou non, si l'on a un pouvoir d'agir et qu'on en fait rien, cela rend donc la posture neutre impossible vu qu'on a **fait le choix de ne pas agir**, ni de porter soutien à la personne qui en aurait besoin.

« Si tu es **neutre** en situation d'injustice, alors tu as choisi le côté de l'opprimeur » disait Desmond Tutu (militant des droits humains en Afrique du Sud durant l'apartheid).

Ainsi, en tant que personne blanche, si on pense que l'on peut être neutre face à un acte de violences policières, c'est ignorer ses privilèges du fait d'être une personne blanche face à la police en Belgique. Ces privilèges vont par exemple permettre de ne pas être arrêtés régulièrement (au faciès), contrairement aux personnes racisées qui vont être davantage plus contrôlées, réprimandées voir vivre des violences supplémentaires si/quand elles dénoncent ce traitement raciste. On ne choisit pas d'être considérée comme cela dans ce contexte précis, c'est la norme de la suprématie blanche qui octroie ces privilèges⁴.

Ce qui va compter ici, c'est **ce qu'on fait depuis sa position privilégiée** – si on bénéficie du système inégal et qu'on ne participe pas à son démantèlement, on ne peut être « neutre » car on contribue au développement d'un système qui nous convient à soi et qui est violent pour autrui.



© [Annie Nyle](#) (Unsplash)

⁴ Pour aller plus loin, lire l'excellent livre d'Estelle Depris *Mécanique du privilège blanc. Comment l'identifier et le déjouer ?* (2024), devenue une référence belge pour comprendre les dynamiques raciales et comment agir concrètement.

Neutralité, universalité et objectivité : des outils politiques néfastes

On peut aussi lier le concept de neutralité au travail à ceux d'**universalité** et d'**objectivité**, souvent présentés comme des visions qui s'appliqueraient à toutes de manière égale. Cependant, ces notions tendent à lisser l'expérience humaine et à rendre invisibles les personnes qui sortent des normes dominantes. Comme souligné dans plusieurs travaux⁵, ce qu'on appelle l'« **objectivité neutre** » ou la « **neutralité universelle** » reflète souvent des positions socialement situées et historiquement dominantes, plutôt qu'une perspective véritablement impartiale.

Ces concepts sont notamment repris dans les discours d'extrême droite et les mouvements conservateurs pour asseoir leurs normes⁶. D'une part, ces mouvements veulent construire une nouvelle présumée « objectivité » pour faire passer toutes celles qui s'écartent des normes dominantes pour des « dégénérés » (mot qui n'est pas choisi par hasard, car repris par les régimes fascistes du siècle passé). D'autre part, ces nouvelles normes permettent de justifier la violence exercée sur toutes celles qui n'y correspondent pas⁷.

De notre point de vue, reconnaître que la posture neutre, l'universalité et l'objectivité **renforcent les violences systémiques** à l'œuvre dans nos sociétés, est une étape essentielle dans la compréhension des dynamiques humaines.



© [Alla Kemelmakher](#)

⁵ Sandra HARDING, *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*, 1991 ; *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*, 2004 ; Patricia HILL COLLINS, *Op. Cit.*, 2000

⁶ Justin E.C. TETRAULT, *How liberalism accommodates far-right social movements: on "mainstreaming" and the need for critical theory in far-right studies*, 2024

⁷ Pour creuser davantage, lire *Le Génie Lesbien* d'Alice Coffin (2020), où elle évoque notamment que « Si on ne nomme pas les attaques, elles n'existent pas et on ne peut pas les combattre ».

Les normes en nous dans le cadre du travail : une cohabitation invisible ?

Au travail, comme dans les autres sphères de la société, nos identités sociales (conscientes ou attribuées) nous accompagnent. On ne laisse pas son identité à la porte du bureau, comme des chaussures qu'on enlèverait avant de rentrer chez soi. Quoiqu'il arrive on porte notre identité sociale avec nous, qu'on le veuille ou non.

Quand je travaille avec mes client·es, ma conjointe issu d'un couple non-hétérosexuel ne disparaît pas de ma vie, mon genre ne s'efface pas ou ne devient pas « neutre ». Et dans les yeux de mes collègues ou collaborateurices, certains aspects seront insignifiants (et tant mieux), mais peut-être que d'autres se démarquent plus en fonction du collègue ou de la client·e.

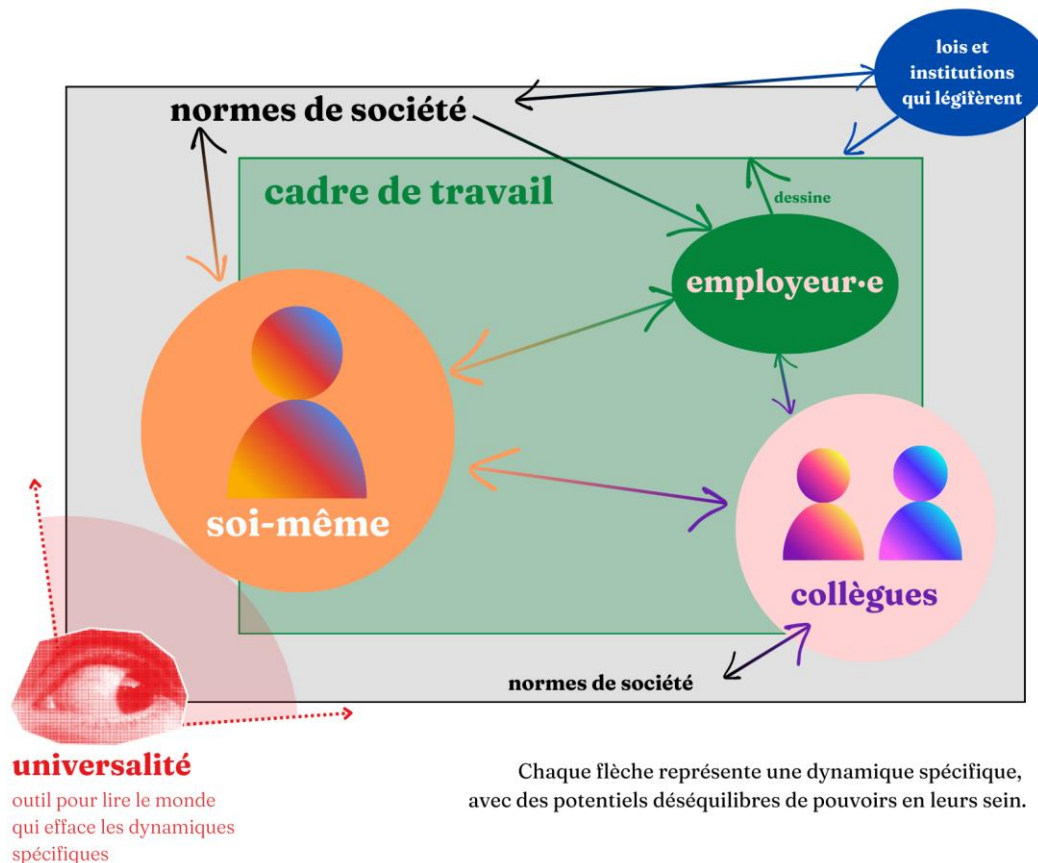
Les travailleuses ne peuvent donc pas être perçues comme « neutres » et être traitées de manière universelle.

Quel est donc le rapport entre toutes ces dynamiques et la neutralité au travail ?

Pour mieux comprendre comment ces concepts sont interconnectés, et comment cela s'applique au travail, voici un schéma explicatif sur comment les normes influencent les dynamiques de pouvoir au travail :

LES DYNAMIQUES DE POUVOIRS ET D'INFLUENCES AU TRAVAIL

© Lyne BNC, 2025.



À partir de ce schéma, on peut analyser plusieurs dynamiques de pouvoir pouvant être considérées comme inégales, et identifier quelques risques à travers différents cas observés :

1. L'employeur·e sur les employé·es et les employé·es entre elleux : dynamiques de subordination, management et direction / risque d'abus de pouvoir, d'exploitation, etc.
2. Entre soi et les collègues : dynamiques interpersonnelles et identités sociales / risque élevé de discrimination systémique.
3. Les normes de société sur le cadre de travail et sur sa vision de son propre travail : dynamiques liées à l'impact du capitalisme et son lot de pression de résultat et d'hyper-productivité / risque d'(auto)exploitation, burn-out, précarisation, etc.

De plus, dans le cas des sociétaires de Smart, on peut rajouter une dynamique de relation entre client·e et prestataire (la personne qui vend/produit et la personne qui achète/commande). Elle est différente du cas n°1 car elle correspond à un cadre légal différent (pas le droit du travail mais avant tout le droit commercial).

Ces dynamiques peuvent bien-sûr s'entrecroiser et s'additionner, ce qui rend les situations de désaccord / conflit avec des rapports de pouvoir inégaux d'autant plus complexes à décortiquer.

Un cas de figure : les heures supplémentaires non rémunérées

Par exemple, si on prend la situation classique qui est de **faire des heures supplémentaires non rémunérées** ou d'avoir la mentalité de « ne pas compter ses heures par amour du projet ».

Les dynamiques en jeu si un·e employé·e souhaite s'opposer à ceci :

- L'impossibilité de refuser la pratique ou de quitter son emploi car notre société capitaliste ne nous le permet pas (besoin de travailler pour vivre).
- La pression que peut représenter le fait de s'opposer à la pratique de son employeur, suivi de la non-garantie d'une écoute, ou du risque du licenciement (bien qu'encadré légalement).
- Si l'employé·e a une identité sociale plus à risque d'être discriminée, sa parole sera statistiquement délégitimée (notamment dû aux stéréotypes genrés et raciaux au travail), et iel prend le risque d'être davantage victime de discrimination au travail.
- Si d'autres aspects de sa vie (charge mentale d'un foyer, parentalité, etc.) ne permettent pas de faire des heures supplémentaires, cette personne ne pourra donc pas rester à ce poste ou faire des choix souvent coûteux (voir impossible en cas de précarité).

Situation 1 : on considère qu'on peut rester « neutre » dans ce cas de figure, car on est en capacité de « ne pas compter ses heures ».

Conséquences :

- on s'inscrit dans la norme des employé·es, bénéficiant du système en place, on n'intervient pas ;
- toutes celles qui n'ont pas la possibilité de faire cela seront alors exclu·es de l'espace de travail ;
- on soutient une pratique inégale, et cela renforce la vision méritocratique du travail (travailler plus pour gagner plus, quand on veut on peut, etc.).

On ne peut pas se considérer comme « neutre » dans cette situation : notre conformisation a un impact conséquent sur soi et sur autrui.

Situation 2 : l'ensemble des employé·es décident de ne pas rester neutres, d'interpeller la direction, le syndicat, et décident de réclamer une rémunération à la hauteur des heures travaillées.

D'ailleurs, si ces mêmes personnes venaient à soutenir l'harmonisation des heures payées, alors l'impact serait bien supérieur.

Conséquences :

- on aide l'employeur à respecter la loi, tout en rendant notre environnement de travail accessible à toutes (chacun a les mêmes opportunités de pouvoir s'investir dans son lieu de travail) ;
- on participe à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, on gagne autant pour soi que pour les autres employé-es.

On n'est donc pas neutre car on agit pour **changer la norme** afin qu'elle **convienne aux réalités de toutes**. D'où l'importance de ne plus analyser cela comme des problèmes individuels ou interpersonnels mais bien comme des systèmes bien installés et défaillants.

La remise en question du « **on a toujours fait comme ça** » se manifeste dans tous les secteurs, et c'est sûrement pour le mieux. Une pratique de travail ou une opinion s'inscrivent dans des **cadres légaux** : le droit du travail propose une rémunération minimum, les lois anti-discriminations protègent les citoyen·nes, etc. Dès lors, cette règle ou l'opinion de votre collègue peut donc très bien être considérée à la fois comme normale et à la fois être illégale ou immorale.

Une observation de ces dernières années : les personnes osent **nommer ce qui est inconfortable voire illégal** autour d'eux, et osent de plus en plus agir pour changer cela.



© [Todd Aarnes](#) (Unsplash)

Pourquoi certain·es veulent garder ce mythe de neutralité ?

Si l'état actuel du monde profite à ceux qui en sont les dominants, alors il est « normal » de ne pas vouloir changer les choses. Il s'agit de **garder la définition du cadre et des normes pour garder le pouvoir**. Si on présuppose qu'**une neutralité existe**, alors **le cadre ne bouge pas**. La situation continue de bénéficier à ceux qui ont du pouvoir, là où ceux qui se font écraser en dehors y restent ou continuent d'être discriminé·es ou violenté·es.

Se dire « neutre » peut aussi être lié à une réaction face à l'urgence d'une interpellation, qui peut générer un état de **choc** ou de **déni** face à ces choses qui nous dépassent ou qui surchargent nos cerveaux. C'est une réaction naturelle, d'où la nécessité de faire un effort pour sortir de cette posture.

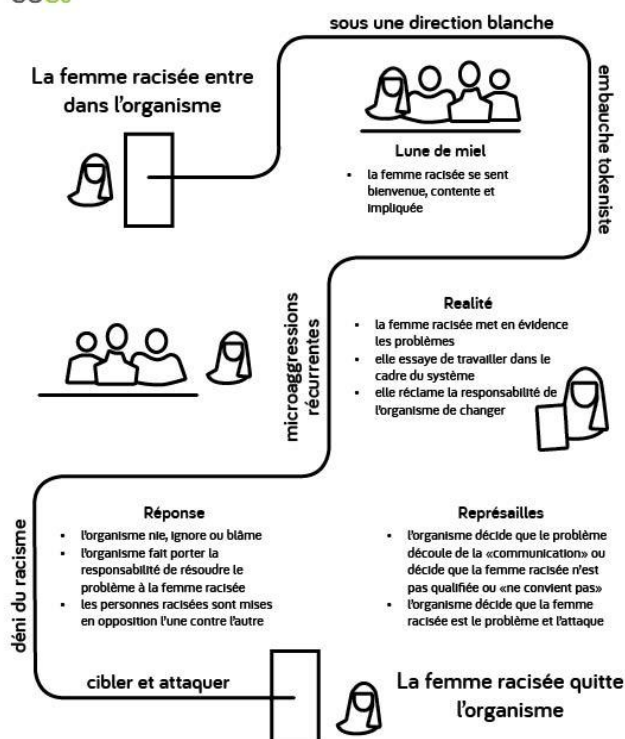
Ne pas se dire « neutre » et/ou avoir une opinion **nécessite aussi d'avoir le temps de s'informer** sur les situations (sur les lois, l'histoire, la géopolitique, etc.). Je rêve d'un monde où on ose dire « **je ne suis pas assez informée pour avoir un avis mais j'entends que c'est important** » au lieu d'affirmer que « je reste neutre ».

L'enjeu autour du savoir est toujours **politique** : le sens des mots change plus rapidement et avec plus de spécificité contextuelle. Il est donc difficile de suivre le rythme sans avoir toute une série de privilèges, de temps et d'accès au savoir. On préfère dire qu'on est neutre plutôt qu'admettre qu'il nous manque des infos ou de croire les voix déjà fragilisées.

Les conséquences de cette posture de « neutralité » au travail sont nombreuses : violences systémiques ramenées à de l'interpersonnel, exploitation, harcèlement, burn-out, violences variées au travail, non-résolutions des conflits, impunités, climat de travail tendu, absences pour maladies graves et départ anticipés etc. Il y a des dynamiques tellement courantes qu'elles peuvent être schématisées.

Par exemple, l'expérience des femmes racisées dans le milieu du travail⁸ : des personnes situées à l'intersection de plusieurs discriminations systémiques, en plus d'être face à des dynamiques de pouvoir au travail.

Le « problème » des femmes racisées dans le milieu de travail



Adapté de "The Chronicle of the Problem Woman of Color in a Non-Profit" par le Safehouse Progressive Alliance for NonViolence
www.coco-net.org

Ici, il est clairement identifié l'endroit où le non-positionnement de la structure entraîne la violence secondaire et le départ de l'employée.

La neutralité au travail n'a donc pas d'existence formelle sans écraser la voix et l'expérience de ceux qui sont du mauvais côté des rapports de pouvoir.

⁸ Cf. le projet de recherche du Centre des organismes communautaires au Québec (COCO), « [Diversité d'Abord et Safehouse Progressive Alliance for NonViolence](#) », juillet 2024

Accepter l'inconfort, s'ancrer dans le réel et oser se situer

Pour Judith Butler, les normes sont comme « *des pas de danse qu'on répète sans en voir la chorégraphie ; plus on les répète, plus elles semblent "naturelles"* »⁹. Comment faire pour reconnaître les chorégraphies dangereuses et en apprendre de nouvelles ? Qu'est-ce qu'on peut faire pour ne pas rester dans ce fantasme nocif de la neutralité ?

« **Le véritable changement social doit naître de l'inconfort** » disait Bernice Johnson Reagon (1981), chanteuse compositrice, universitaire et militante sociale américaine.

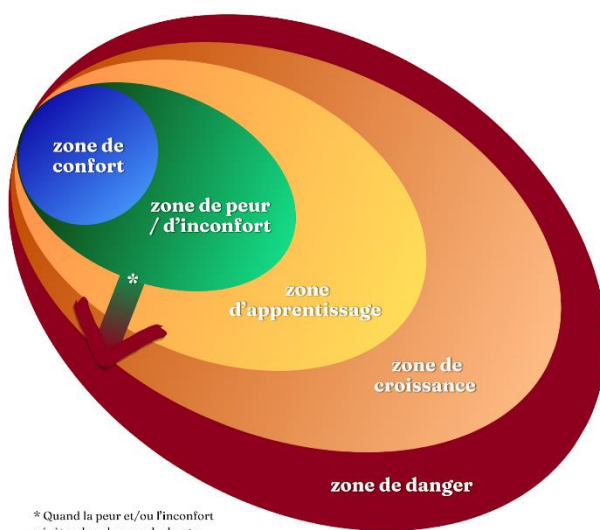
Accepter qu'on ne sait pas tout, qu'il existe des angles morts, et qu'on a sûrement causé du tort à autrui, c'est **inconfortable**. Et c'est une des émotions les plus difficiles à accepter, car inconfortable ne veut pas forcément dire « en danger ».

Justement, si vous êtes du côté du pouvoir, cet inconfort peut être temporaire, c'est-à-dire qu'on a le pouvoir de ne pas y prêter attention et ça n'existe plus pour nous. Alors que lorsqu'on est du côté inégal d'un rapport de pouvoir, il nous est impossible de s'extraire de cet inconfort.

En Belgique, plus d'1 femme sur 3 vit du sexisme au travail¹⁰, près de 30% des cas de racisme reportés à UNIA sont liés au travail¹¹, et le taux d'inactivité (à savoir ceux qui n'ont pas ou ne cherchent pas d'emploi et/ou qui ne sont pas disponibles pour travailler, ne pas confondre avec le taux de chômage) des personnes en situation de handicap est de 72% contre 31% pour la population générale¹².

LES ZONES COMPORTEMENTALES

© Lyne BNC, 2025.



De notre point de vue, ces chiffres renforcent les dynamiques identifiées dans cette analyse, à savoir que **le travail n'est donc pas une zone où la majorité des rapports de pouvoir sont égaux**, ni une zone de confort.

Il y a alors une responsabilité morale et éthique à oser sortir de cette présupposée neutralité : sortir de sa zone de confort, traverser sa zone d'inconfort, et rentrer dans une **zone d'apprentissage et de croissance**, tout en ne tombant pas dans une zone de danger.

⁹ Florence ALLARD-POESI et Isabelle HUAULT, « Judith Butler et la subversion des normes. Pouvoir être un sujet. Les grands inspirateurs de la théorie des organisations », in *EMS*, pp. 422, 2012

¹⁰ Plus d'informations : <https://www.rtb.be/article/plus-de-neuf-femmes-sur-dix-ont-subi-du-sexisme-au-travail-ou-dans-leurs-etudes-d-apres-une-etude-11636758>

¹¹ Plus d'informations <https://www.rtb.be/article/egalite-des-chances-pres-de-deux-dossiers-de-racisme-ont-ete-ouverts-chaque-jour-par-unia-en-2024-11520521>

¹² Cf. Statbel 2020 : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>

Dans mon travail d'accompagnement, voici quelques questions pratiques que je pose pour aiguiller dans ces conversations et pour s'ancrer dans le réel :

- **Réfléchir au passé** : dans quelles situations inégales / injustes / illégales me suis-je dit-e neutre ?
Qu'est-ce qui m'a empêché d'agir/de soutenir les personnes en position de faiblesse ?
Qu'est-ce qui me manquait pour agir ? Quelles ont été les conséquences de ma position neutre ?
- **Regarder le présent** : l'auto-réflexion individuelle et/ou collective
 - Identifier **ces biais à soi** : quels sont mes angles morts ?
Qu'est-ce qui constitue ce qui me paraît « normal » ?
Quels privilèges je possède dans la société ? Au travail ?
 - Identifier les **risques que l'on encourt au travail**, liés à ses relations de subordination, à son identité sociale, au pouvoir symbolique qu'on peut porter ou que les autres peuvent exercer sur nous.
- **Construire le futur** : identifier ces espaces de pouvoir (même symboliques), les choses sur lesquelles on peut avoir un impact positif et constructif. S'outiller pour faire confiance à soi et à son environnement pour oser agir la prochaine fois.

Je nous encourage donc toutes à se donner les moyens de sortir de ce **mythe de la neutralité** et oser découvrir les réalités qui nous entourent.

Lyne BNC¹³

Décembre 2025

¹³ Les schémas et observations sont le résultat de mon travail de terrain et d'accompagnement depuis plus de 12 ans dans le secteur socio-culturel. *Si vous souhaitez entamer ce travail pour votre organisation, n'hésitez pas à me contacter.*

Plus d'info sur <https://gettingshitdone.eu/letsworktogether>

Sources et ressources

Florence ALLARD-POESI et Isabelle HUAULT, « [Judith Butler et la subversion des normes. Pouvoir être un sujet. Les grands inspirateurs de la théorie des organisations](#) », in *EMS*, pp. 422, 2012

Kimberle CRENSHAW, « [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex](#) », University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989, Article 8, 1989 (pas de version traduite en français)

Estelle DEPRIS, *Mécanique du Privilège Blanc. Comment l'identifier et le déjouer ?*, Binge Audio, 2024

Sandra HARDING, [Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives](#), Cornell University Press, 1991 (pas de version traduite en français)

Sandra HARDING, *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*, Routledge, 2004 (pas de version traduite en français)

Patricia HILL COLLINS, *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, 2000 (pas de version traduite en français)

Bell HOOKS, *Outlaw Culture: Resisting Representations*, Routledge, 1994 (pas de version traduite en français)

Paul GREADY, « [The politics of human rights](#) », in *Third World Quarterly*, Vol. 24, Issue 4, pages 745–757, août 2003 (pas de version traduite en français)

Jean-François KERVÉGAN, « [Foucault, le droit, la norme](#) », in Jean-François BRAUNSTEIN et al. (éd.), *Foucault(s)*, Éditions de la Sorbonne, 2017, pp. 171-176

Jean MATTHYS, [Penser et combattre les dominations structurelles. Éléments pour une critique des notions de discrimination et de privilège](#), étude e l'ARC, 2022

Justin E.C. TETRAULT, « [How liberalism accommodates far-right social movements: on “mainstreaming” and the need for critical theory in far-right studies](#) », in *Social Forces*, Vol. 103, Issue 4, June 2025, pp. 1560-1580 (pas de version traduite en français)

Dries VAN GASSE, Elke CLAESSENS et Dimitri MORTELMANS, « [Navigating personal choice, socio-cultural background and societal norms in forming a singlehood identity in Belgium](#) », in *Tijdschrift voor Genderstudies*, Amsterdam University Press, 28.2/3, 171-191, 2025 (pas de version traduite en français)

Pour aller plus loin

Alice COFFIN, *Le Génie Lesbien*, Grasset, 2020

Estelle DEPRIS, *Mécanique du privilège blanc. Comment l'identifier et le déjouer ?*, Binge Audio, 2024

Géraldine FRANCK, *Droits Humains pour toutes*, Libertalia, 2020

Aïssa MAÏGA (essai collectif), *Noire n'est pas mon métier*, Seuil, 2018

Lily ZALZETT et Stella FIHN, *Te plains pas c'est pas l'usine. L'exploitation en milieu associatif*, Niet!, 2020