



# INTER- SECTIONNALITÉ

**Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.**

**CENTER FOR INTERSECTIONAL JUSTICE •  
ACTIRIS BRUSSELS**

Prof. Hourya Bentouhami // Experte Associée CIJ  
Rym Khadhraoui, LL.M // Experte Associée CIJ

Center for Intersectional Justice e.V.  
Direction: Dr. Emilia Roig and Prof. Kimberlé Crenshaw  
Friedrichstrasse 183 - c/o Hertie Stiftung - 10117 Berlin - Allemagne  
E-Mail : [cij@intersectionaljustice.org](mailto:cij@intersectionaljustice.org)  
Tribunal d'enregistrement : Amtsgericht Charlottenburg  
Numéro d'immatriculation.: VR 35838 B | Identification fiscale : 27/662/57955

Statut d'organisme à but non lucratif : Center for Intersectional Justice e.V. est un organisme indépendant à but non lucratif ("eingetragener Verein"), reconnu d'utilité publique ("gemeinnützig", similaire au statut US 501(c)3) par le Finanzamt Berlin- Berlin Charlottenburg (2017) sur la base des §§ 51 et suivants, AO.

Titre de l'étude :

**Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.**

Auteurs :

**Prof. Hourya Benthouami** // Experte Associée CIJ

Membre de l'Institut Universitaire de France et Maitresse de Conférence en philosophie à l'Université de Toulouse Jean Jaurès, France.

**Rym Khadhraoui** // Experte Associée CIJ

Avocate au barreau de New York et chercheuse en droits humains.

Révision finale : **Dr. Emilia Roig**

CIJ se réserve le droit de ne pas être responsable de l'exactitude, de l'exhaustivité ou de la qualité des informations fournies dans cette étude. Les réclamations de responsabilité concernant les dommages causés par l'utilisation de toute information fournie, y compris toute information incomplète ou incorrecte, seront donc rejetées.

Les recommandations formulées dans le rapport 'intersectionnalité' sont destinées au gouvernement dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité. Les partenaires sociaux en ont pris connaissance et tiennent à souligner l'indispensable concertation sociale dans toutes les étapes du processus à venir. Pour les organisations représentatives des travailleur.se.s: CSC – ACV; CGSLB – ACLVB ; FGTB – ABVV. Pour les organisations représentatives des employeur.se.s: BECI; BRUXEO; UCM; UNIZO.

Remerciements :

Le travail assidu de nombreuses personnes a permis la production de cette étude. Nous remercions tout particulièrement les chercheuses ayant mené et rédigé l'étude Hourya Benthouami et Rym Khadhraoui, ainsi que l'ensemble du comité d'accompagnement de l'étude qui ont régulièrement précisé les lignes directrices et fourni des commentaires constructifs : Khadija Senhadji, Jan De Haen, Francine Devriese, Fatima Zibouh et Veerle Vanderleen, pour Actiris, Bruno Martens pour Unia, et Pauline Loeckx pour Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Copyright © 2018 Centre for Intersectional Justice & Actiris.

Des copies de l'étude peuvent être téléchargées sur les sites Web du CIJ et d'Actiris.

Veuillez contacter le CIJ pour obtenir la permission de reproduire des extraits du contenu de cette étude. [www.intersectionaljustice.org](http://www.intersectionaljustice.org)

# TABLE DES MATIERES.

## 1. INTRODUCTION.

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 1.1 Nommer pour mesurer | 4 |
| 1.2 Objectifs           | 6 |
| 1.3 Méthodologie        | 7 |

## 2. PARTIE A. ÉTAT DES LIEUX ET ANALYSE QUANTITATIVE DES DISCRIMINATIONS DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI.

|  |    |
|--|----|
| 2.1 L'intersectionnalité : un changement de paradigme                                    | 11 |
| 2.1.1 Un concept juridique novateur  | 11 |
| 2.1.2 Une méthode pour diagnostiquer et corriger les discriminations imbriquées          | 17 |
| 2.1.3 Une redéfinition de l'objectivité et une pratique d'empowerment                    | 23 |
| 2.2 La cartographie des marges en Région Bruxelles-Capitale                              | 23 |
| 2.2.1 A la recherche de la transversalité dans les données existantes                    | 24 |
| 2.2.2 Etat des lieux socio-démographiques du marché de l'emploi à Bruxelles              | 27 |
| 2.2.3 Descriptif du travail assuré par la catégorie des femmes d'origine non occidentale | 38 |

## 3. PARTIE B. APPLICATION CONCRÈTE DU CONCEPT D'INTERSECTIONNALITÉ DANS LES ENTREPRISES.

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Une catégorie transversale au même titre que le genre : l'ethnicité   | 45 |
| 3.2 Des croisements prioritaires au sein de l'approche intersectionnelle : un paradoxe ?  | 50 |
| 3.3. Des propositions concrètes pour les entreprises et les organismes de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations  | 56 |
| 3.4 Recommandations concrètes pour l'application de l'intersectionnalité au Guichet anti-discrimination - recueil des récits et orientation | 65 |

## 4. PARTIE C. OPÉRATIONNALISATION DE L'INTERSECTIONNALITÉ COMME OUTIL DE L'ACTION PUBLIQUE.

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Mieux comparer : adapter l'outil statistique pour les politiques publiques   | 70 |
| 4.2 Le défi de la transposition du concept d'intersectionnalité dans un régime juridique comme celui de la région de Bruxelles : des pistes d'alternatives   | 73 |
| 4.3 Cartographie juridique des législations existantes et des pratiques juridiques de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité dans la région de Bruxelles-Capitale et la fédération de Belgique | 77 |

## BIBLIOGRAPHIE & ANNEXES.

# 1. INTRODUCTION

## 1.1 Nommer pour mesurer

Tous les rapports statistiques insistent sur la nécessité de mesurer les discriminations pour les objectiver, avec cette devise que « mesurer, c'est savoir » et « savoir, c'est pouvoir agir ». C'est juste, mais pour mesurer, encore faut-il pouvoir dire, nommer, prononcer un mot et accepter de le reconnaître comme un possible marqueur discriminatoire. Car il semblerait qu'il y ait des discriminations qu'on ne voit pas du simple fait qu'on ne les nomme pas, car leur nom est infâmant, tabou ou simplement intime, c'est le cas de la confession, de la sexualité, de la couleur de peau, de la maladie longue durée ou du handicap. Or dire, nommer l'objet de la discrimination ne signifie pas nécessairement discriminer en retour. C'est aussi cette pudeur lexicale, voire onomastique, qui empêche bien souvent de voir « les couleurs », de voir la religion ou l'ascendance, et qui pousse à l'utilisation de mots de substitution supposés atténuer la violence d'un marqueur identitaire : à titre d'exemple significatif, les afro-descendants visibles deviennent dans le sens commun des « blacks », et dans le sens statistique « personne d'origine autre africaine ». Or, la réalité de l'expérience des personnes ainsi visée est minimisée. Certes, les euphémismes, détours ou silence du lexique statistique ne sont pas du même type que ceux du sens commun, et se comprennent légitimement dans le cadre d'une politique de respect à la fois de la confidentialité des données et de la protection de la dignité des personnes. Et en effet : le risque est en effet de rapporter la différence induite de traitement à l'égard des minorités à une nature ou une culture qui leur seraient propres, ce qui réduirait à néant

tout effort politique et juridique de lutte contre les discriminations.

Pourtant, force est de reconnaître qu'il existe, si ce n'est un entêtement, du moins un embarras à ne pas désigner statistiquement ce qui relève de l'évidence des expériences. Or, en ne disant pas « la couleur de peau » par exemple, on se prive de mesurer, quantifier et donc objectiver, et comprendre une partie significative des discriminations dans le domaine de l'emploi.

Une grande vigilance s'impose dans l'usage statistique des marqueurs identitaires afin d'éviter une essentialisation des trajectoires et des conduites des individus.

Cette pudeur est d'autant plus dommageable qu'un *nom* – au sens de l'attribution d'un critère d'identification – n'opère jamais seul : la subtilité opératoire du principe de discriminations est qu'il s'applique à des groupes entiers en différenciant, en

spécifiant ses modalités discriminatoires en fonction du sexe, du genre, de la classe socio-économique, des caractéristiques « ethniques ». Autrement dit, lorsque l'on est discriminé c'est toujours sur la base de plusieurs critères qui se combinent et deviennent insécables. Ainsi l'intersectionnalité est le terme savant qui permet de nommer cet impensé statistique, juridique et politique de la pluralité insécable des différents marqueurs identitaires, susceptibles d'être des objets de discrimination : il s'agit de fait des 19 critères européens protégés (l'âge, l'ascendance, les caractéristiques physiques

ou génétiques, les convictions politiques, religieuses, syndicales ou philosophiques, l'état civil, l'état de santé actuel ou futur, la fortune, le sexe, le handicap, la langue, la naissance, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, sociale, la prétendue race et la couleur de peau). Si l'on sait que « la prise de conscience [des discriminations] repose sur la mise en avant de chiffres<sup>1</sup> », elle repose aussi et préalablement sur la possibilité de nommer les discriminations pour pouvoir les quantifier, les rendre visibles et par la suite, pouvoir agir efficacement contre elles.

**Le présent rapport se propose donc de nommer les groupes discriminés qui n'apparaissent pas encore – ou peu – dans les statistiques et les politiques publiques.**

L'enjeu est de taille car pour pouvoir juger de la réalité et du degré d'un traitement différencié injuste, il faut certes pouvoir comparer des groupes entre eux, mais pour pouvoir comparer ces groupes encore faut-il que ces groupes existent en tant que tels comme catégories statistiques ou juridiques. L'identification des groupes invisibilisés, leur nomination, apparaît donc comme un préalable nécessaire à la comparaison et donc à l'outil statistique lui-même des mesures des discriminations.

---

<sup>1</sup> P. Simon, Entretien pour l'Observatoire des inégalités (France): <https://www.inegalites.fr/IL-n-existe-pas-de-politique-de-lutte-contre-les-discriminations-sans>

## 1.2 Objectifs

Dans ce rapport commandité par ACTIRIS pour nourrir la réflexion sur la réforme des instruments de mesures dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations à l'emploi dans la Région Bruxelles Capitale, l'objectif préalablement défini est de transposer le concept d'intersectionnalité dans l'analyse du contexte démographique, juridique, et économique de la région.

L'ambition de ce projet est née de la volonté des différents partenaires sociaux et organisations intermédiaires d'emprunter une nouvelle méthodologie capable de diagnostiquer les points-aveugles préjudiciables à toute politique anti-discrimination, à savoir la non prise en compte de quantités significatives de groupes spécifiquement concernés par des discriminations. Une approche globale et transversale des discriminations s'est révélée nécessaire. C'est bien ce changement de paradigme dans l'évaluation et la lutte contre discriminations dans les politiques publiques que vise la présente étude.

Nous avons élaboré une méthodologie adaptée permettant la prise en considération des discriminations multiples et intersectionnelles à travers les instruments visés par la réforme bruxelloise Stratégie 2025<sup>2</sup>. Il s'est agi en premier lieu de pallier le manque de précision dans la définition des catégories cibles. En effet, les termes « personnes issues des quartiers socio-économiquement défavorisés », « publics stigmatisés » ou « publics les plus fragilisés » ne permettent pas d'aborder l'aspect intersectionnel de l'exclusion, et

contribuent ainsi à exclure de manière indirecte les groupes de personnes les plus affectés par les discriminations – puisqu'ils ne nomment pas ces groupes. Le risque encouru est donc de favoriser, au sein de ces catégories vaguement définies, les personnes déjà plus « favorisées » ou qui font déjà l'objet d'une attention des politiques publiques. Par exemple, les personnes

L'ambition de ce projet est née de la volonté des différents partenaires sociaux et organisations intermédiaires d'emprunter une nouvelle méthodologie capable de diagnostiquer les points-aveugles préjudiciables à toute politique anti-discrimination.

vivant en situation de handicap, mères célibataires, publics plus âgés et ayant des noms à consonance étrangère « issues des quartiers socio-économiquement défavorisés » auront

tendance à passer à travers les mailles du filet parce qu'elles sont confrontées à deux ou plusieurs types de discrimination (dimension socio-économique plus autre dimension). Il est donc apparu primordial de concevoir des catégorisations qui soient plus inclusives.

<sup>2</sup> Voir Objectif 8 de la Stratégie 2025 pour Bruxelles.

### 1.3 Méthodologie

La méthodologie que nous avons développée vise à :

- Répondre aux enjeux de diversité et de discrimination dans le secteur de l'emploi à Bruxelles, en tenant compte des évolutions du marché du travail et de la composition de la population active. Il s'agissait donc aussi de faire émerger des groupes de populations jusque-là restés non-définis (ou « invisibilisés »).
- Permettre une analyse approfondie de l'opérationnalisation concrète des objectifs de la réforme par le biais de l'identification des groupes de personnes particulièrement affectés par la discrimination et l'exclusion structurelle et systémique sur le marché du travail.
- Proposer un système de catégorisation prenant en compte l'aspect socio-politique des identités, caractéristiques et dimensions sur lesquelles sont basées les discriminations, tout en respectant la fluidité et la complexité des individus auxquels elles se rattachent.
- Définir avec précision des catégories socio-politiques et juridiques permettant une application concrète du concept d'intersectionnalité, non seulement pour faciliter la détection des discriminations croisées et multiples, mais aussi pour éviter qu'elles se produisent en premier lieu. Nous ciblons donc l'application de l'intersectionnalité tant dans les textes de loi que dans les politiques publiques.
- Élaborer des définitions qui permettent en premier lieu d'appréhender la dimension structurelle et systémique des discriminations – au-delà de l'aspect individuel. Il s'agit de prendre en compte l'aspect collectif des discriminations, et de mettre en lumière les éléments présents dans les lois et politiques publiques qui favorisent les discriminations et exclusions de certains groupes de personnes.

La question des catégorisations – sociales et juridiques – pose certains problèmes éthiques et politiques qu'il s'agit ici d'aborder. Il faut tout d'abord différencier catégorie sociale et catégorie juridique. Même si leurs contenus se recoupent largement, leurs fonctions diffèrent. Les catégories sociales, même si elles nous paraissent parfois découler du biologique (ou de la « nature »), sont pour la plupart des constructions historiques, politiques et sociales – autrement dit, certains avancent qu'on ne naît pas « femme » ou « homme »<sup>3</sup>, mais qu'on le devient. Il en va de même pour les catégories juridiques : elles représentent pour la plupart la formalisation de faits ou de

situations qui ont déjà une existence empirique et qui se basent sur des constructions sociales. Les catégories qu'il nous importe ici de définir et/ou de préciser sont non seulement des catégories sociales, mais aussi des catégories juridiques, puisqu'elles auront des conséquences juridiques et politiques. Si les « femmes » sont définies dans les lois pour l'égalité des chances, alors elles deviennent une catégorie non seulement sociale mais aussi juridique. C'est en ce sens qu'il est primordial de définir les autres groupes de personnes affectés par les discriminations systémiques, afin qu'elles puissent être spécifiquement visées par la loi et par les politiques publiques – celles visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité.

<sup>3</sup> 2006, Judith Butler, *Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité*, Éditions La Découverte.

Ainsi, il est nécessaire de désigner clairement les groupes affectés par la discrimination pour pouvoir traiter le problème de fond. Le risque de re-stigmatisation est certes réel, mais la stigmatisation est moins due à la catégorisation en elle-même qu'au discours politique et médiatique qui s'y rattache. Ne pas nommer ces catégories ne permettrait donc pas d'effacer la stigmatisation. Les catégories liées à l'origine, y compris l'ethnicité, la couleur de peau, la religion, le statut d'immigration, sont donc non seulement pertinentes, mais absolument nécessaires. D'autre part, sans ces catégories, il devient très ardu – voire impossible – de traiter les discriminations intersectionnelles. Ces catégories ont tendance en Europe à être assimilées aux catégories sociales et économiques, mais elles ne permettent pas d'appréhender les discriminations liées spécifiquement à l'origine ethnique. La discrimination structurelle vécue par les femmes musulmanes – avec ou sans voile – en témoigne. Autre exemple, les personnes issues de l'immigration de troisième ou quatrième génération disparaissent des statistiques puisqu'ils ont pour la plupart la nationalité du pays dans lequel ils vivent, même s'ils continuent pour beaucoup d'être concernés par la discrimination à l'embauche.

De la même manière que l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) a mis en évidence que le genre doit être envisagé de façon transversale à l'ensemble des groupes cibles, il est apparu qu'il en est même pour la catégorie « ethnicité », sachant qu'elle recouvre à la fois plusieurs des catégories énoncées par les plans diversité : 1) la nationalité ; 2) les jeunes (-26 ans) ; 3) le genre ; 4) le handicap ; 5) les +45 ans ; et 6) les infrascolarisés. L'étude des statistiques sur la discrimination dans le secteur de l'emploi à Bruxelles nous a permis d'en décider.

La méthodologie que nous avons élaborée s'articule autour des 3 étapes suivantes :

### **A) Etat des lieux et analyse quantitative des discriminations dans le secteur de l'emploi.**

En nous fondant principalement sur les données statistiques disponibles de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, de l'Institut de l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) et de UNIA (*Baromètre de la Diversité dans l'Emploi, 2012* et *Monitoring socio-économique 2017 : marché du travail et origine*), nous nous sommes posées les questions suivantes :

- Quels sont les catégories actuellement utilisées ? Représentent-elles la réalité sociale et la composition de la population active bruxelloise ?
- D'après ces données, quelles sont les catégories les plus affectées ? Quelle est leur composition démographique ? Quelles sous-catégories s'en dégagent ?
- Quels sont les enjeux et priorités qui découlent de cet état des lieux ? A quelles catégories doit-on porter une attention particulière dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations ?
- Quelles précisions et adaptations peut-on apporter aux catégories existantes pour mieux correspondre à la réalité sociale actuelle ?

### **B) Application concrète du concept d'intersectionnalité dans les entreprises.**

Il s'agit non seulement de formuler des recommandations concrètes sur l'application du concept d'intersectionnalité pour les organismes employeurs, mais aussi de souligner la dimension structurelle et collective des catégories définies à la première étape. Les questions suivantes ont guidé nos analyses :

- Quelles catégories doivent être traitées de manière transversale (comme le genre) pour permettre une analyse et un traitement intersectionnels des discriminations ?
- Selon quels schémas et critères se produisent les inégalités structurelles et systémiques ? Comment les discriminations individuelles participent-elles à ces logiques de discrimination collective et structurelle ? Par quels moyens pourrait-on les éviter ou les réduire ?
- Comment mobiliser les catégorisations de manière à mettre en lumière les processus de discrimination structurelle et collective ?
- Quelles combinaisons de dimensions/caractéristiques/critères identitaires sont les plus marginalisantes ? Lesquelles sont au contraire les plus « avantageuses » ? Cette question se doit d'être abordée, tout en évitant l'écueil de la hiérarchisation.

### **C) Opérationnalisation de l'intersectionnalité comme outil de l'action publique**

Il s'agit ici d'opérationnaliser le concept d'intersectionnalité à travers l'usage transversal et croisé des catégories définies et affinées aux deux étapes précédentes. Nous avons cherché à répondre aux questions suivantes :

- Quel usage concret peut-on faire de ces catégories dans le droit et dans les politiques publiques visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité dans le secteur de l'emploi ?
- Quelle application systématique (tant pour répertorier qu'en matière de prévention) permet d'appréhender la complexité des processus de discriminations croisées ? Selon quels critères ? Est-il possible de réduire la complexité dans un souci de faisabilité sans pour autant perdre la substance de l'intersectionnalité ?
- Comment répertorier les facteurs de discrimination pour répondre à cette exigence et en faciliter l'application systématique ?



## **PARTIE A**

---

# **ETAT DES LIEUX ET ANALYSE QUANTITATIVE DES DISCRIMINATIONS DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI.**

## 2.1 L'intersectionnalité : un changement de paradigme pour cartographier les marges

### 2.1.1 L'intersectionnalité : un concept juridique novateur

L'intersectionnalité est un concept forgé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw dans deux articles fondateurs<sup>4</sup> pour mettre au jour et rendre raison de *l'existence de discriminations multiples jusque-là invisibilisées dans le cadre d'une approche segmentée et hiérarchisée des discriminations au sein du droit*, et plus spécifiquement dans un contexte de litige. Ces critères discriminatoires sont liés au marqueur de sexe (état civil administratif et identité de genre), au statut socio-économique (« la classe »: cette catégorie comprend aussi bien l'appartenance à une catégorie socio-professionnelle que le statut de l'activité, les ressources socio-économiques, patrimoniales mais également la profession), et à l'appartenance ethno-raciale : « la race » est entendue comme un marqueur identitaire de groupe, relevant à la fois :

<sup>4</sup> K. Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Article 8, pp. 139-167 ; Crenshaw K. (1991), « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, L'harmattan, Paris, 2005 (1991), pp. 51-82.

- d'une *autodéfinition* par les individus qui se sentent appartenir à ce groupe, sur la base d'expériences partagées, d'une culture commune de ce que cela fait que d'être une « minorité visible<sup>5</sup> »
- et d'une *hétéro-définition*, au sens où cette appartenance peut également relever d'une assignation identitaire.

L'élaboration du concept d'intersectionnalité et son application dans un cadre juridique sont venues pallier un manque dans les contentieux visant la protection d'individus ou groupes au carrefour de plusieurs discriminations.

L'approche intersectionnelle en droit a pour but de mettre au jour des biais dans des procédures supposément objectives et neutres dans les actions prudhommales. Son utilisation dans les contextes américain, canadien et britannique, où l'intersectionnalité est le plus appliquée, intervient *a posteriori* d'une violation des lois anti-discriminations,

plutôt que dans une visée préventive et/ou de promotion de la diversité. Claire L'Heureux-Dubé, membre de la Cour Suprême du Canada, dans la décision Egan de 1995 explique l'apport de ce concept par l'idée que « *personne ne contredit le fait que deux objets identiques, lancés à la même vitesse, peuvent néanmoins laisser deux*

<sup>5</sup> Aux États-Unis la visibilité repose en grande partie sur le fait d'être identifié.e à une « couleur de peau ».

*marques différentes sur deux types de surfaces. »*

L'intersectionnalité dans son application juridique permet de découvrir ces « marques » là où les catégories individuelles se chevauchent et créent un « *angle mort* ». Dans cet « angle mort », les expériences de plusieurs catégories à l'intersection de discriminations risquent de *se retrouver en dehors des précédents juridiques*<sup>6</sup> et d'être laissés sans reconnaissance et sans recours en vertu de la loi<sup>7</sup>. Une fois que cet espace non couvert par les présents outils de lutte contre la discrimination est reconnu, l'analyse intersectionnelle permet de comparer les protections à la disposition des individus et groupes concernés qui se trouveraient dépossédés d'une partie de leur expérience. Par l'intégration de cet outil en amont de la discrimination même, par sa prise en compte dans les politiques publiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, cet « angle mort » pourrait donc être couvert.

---

<sup>6</sup> Davis, Aisha Nicole (2015), "Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage", Harvard Human Rights Journal / Vol. 28

<sup>7</sup> Crenshaw, Kimberley (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989, Article 8, supra note 10, page 150

## Contentieux et lutte contre les discriminations devant les tribunaux : l'émergence d'une intersectionnalité appliquée en droit

### a) Un début devant les tribunaux américains : secteur de l'emploi et femmes noires

L'ancrage du concept d'intersectionnalité dans le contentieux américain s'est faite grâce à l'analyse de Kimberley Crenshaw lors de trois cas emblématiques<sup>8</sup> portés sur la base d'une violation du *Civil Rights Act* de 1964 (fondement des lois anti-discrimination américaines) dans le secteur de l'emploi et touchant des femmes noires américaines. Ces trois procès illustrent en quoi les formes de discrimination vécues par les femmes noires étaient difficiles à prouver spécifiquement parce que les plaignantes étaient justement des femmes noires. Dans le cas *DeGraffenreid*, cinq femmes noires portent plainte contre leur ancien employeur General Motors affirmant que le principe de licenciement suivi par l'entreprise de « dernier engagé, premier licencié » (*last in, first out*) perpétue une intersection de discriminations fondées à la fois sur la race et le sexe. Comme expliqué par Crenshaw elle-même, cette intersection n'a pu être envisagée par le tribunal « *en raison du fait que General Motors a embauché des femmes - bien que blanches - pendant la période où aucune femme noire n'a été embauchée, il n'y avait, de l'avis du tribunal, aucune discrimination de genre que le système d'ancienneté aurait pu perpétuer*<sup>9</sup> ».

Le tribunal a rejeté l'affaire sans considérer que la race et le sexe devaient

être envisagés comme étant à l'origine de la discrimination alléguée par les plaignantes<sup>10</sup>. Selon le tribunal, la discrimination subie ne coïncidait ni avec une discrimination fondée sur la race, puisque les hommes noirs n'étaient pas concernés, ni avec une discrimination fondée sur le sexe, puisque d'autres femmes (en l'occurrence blanche) n'étaient pas concernées. Dans le cas *Moore*, Crenshaw précise clairement que « *Moore n'a jamais prétendu qu'elle était discriminée en tant que femme, mais seulement en tant que femme noire*<sup>11</sup> ». L'adoption d'un angle intersectionnel dans un contentieux implique l'évocation, non pas simultanée ni successive mais contemporaine et inextricable, de deux motifs de discriminations.

### b) Expériences canadienne et britannique

Il est intéressant de se pencher sur les tentatives d'applications juridiques consécutives du principe d'intersectionnalité dans les lois et contentieux hors Etats-Unis, notamment dans les régimes juridiques comparables du Royaume-Uni et du Canada. Il est ici question de tentatives puisque dans la majorité des cas, il s'agira de discriminations multiples, plutôt que d'intersectionnalité.

Au Royaume-Uni, sans consigner la notion d'intersectionnalité, la loi de 2010 sur l'égalité inclut une certaine évolution dans la lutte contre les discriminations avec une disposition relative à l'emploi sur la « discrimination combinée » : « (1) Une personne (A) fait preuve de discrimination envers une autre (B) si, en raison d'une combinaison de deux caractéristiques protégées pertinentes, A

<sup>8</sup> *DeGraffenreid v. General Motors; United States District Court*, E. D. Missouri, E. D. (4 Mai 1976); *Moore v. Hughes Helicopter, Inc.* United States Court of Appeals, Ninth Circuit (16 Juin 1983) et *Payne v. Travenol Laboratories*, United States District Court, N. D. Mississippi, Delta Division (19 Février 1976)

<sup>9</sup> K. Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.*

<sup>10</sup> *Ibid.* supra note 10, at 142-143

<sup>11</sup> *Ibid.* supra note 10, at 144

*traite B moins favorablement que A traite ou traiterait une personne qui ne partage aucune de ces caractéristiques. (2) Les caractéristiques protégées pertinentes sont les suivantes : âge; invalidité; changement de son assignation au genre; religion ou croyance ; sexe; orientation sexuelle<sup>12</sup> ».*

La limite de la discrimination combinée, contrairement à l'angle intersectionnel est la nécessité pour le/la plaignant.e de fournir des éléments de preuve pour satisfaire tous les moyens avancés. Cela a été fait avec succès dans l'affaire *Nwoke v. Government Legal Service*<sup>13</sup>, où le tribunal a jugé qu'une femme nigériane avait été victime de discrimination en raison de sa race et de son sexe. Nwoke avait postulé pour un poste au Service juridique du gouvernement, après l'interview elle reçoit la note la plus basse du classement. Cependant, il a été découvert que tous les candidats blancs, hommes et femmes, étaient classés plus haut que Nwoke, même s'ils avaient un diplôme inférieur. La cour a conclu que la seule raison de son faible classement était sa race, ce qui signifiait qu'elle avait subi une discrimination basée sur son appartenance raciale supposée. Cependant, même les femmes blanches qui ont été classées plus haut que Nwoke étaient peu susceptibles d'obtenir un emploi, et si elles étaient nommées, elles étaient moins payées. Toutes les femmes étaient désavantagées par rapport aux hommes, le tribunal a ainsi jugé que le Service juridique du gouvernement faisait preuve de discrimination fondée sur le sexe. Nwoke a été en mesure de fournir une

*« la loi doit reconnaître qu'elle n'est pas une femme qui se trouve être Noire, ou une personne noire qui se trouve être une femme, mais une femme noire ».*

preuve distincte pour prouver qu'elle avait subi une discrimination parce qu'elle était noire, et aussi parce qu'elle était une femme. Cet exemple de jurisprudence utilise donc une lecture de discriminations combinées, ici la plaignante a obtenu une reconnaissance de deux discriminations basées sur des motifs différents pour les mêmes faits.

Au Canada, la Commission ontarienne des droits de la personne, qui administre le Code des droits de la personne de l'Ontario, a publié un document de discussion<sup>14</sup> qui présente et discute l'application d'une « approche intersectionnelle de la discrimination ». Il y est notamment fait mention de l'affaire *Baylis-Flannery v. DeWilde*, dans laquelle le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a considéré que le recours à un seul axe de discrimination quand la discrimination a eu lieu pour de multiples raisons tend à « minimiser, voir effacer<sup>15</sup> » l'impact réel de la discrimination subie. Dans cette affaire, la plaignante alléguait d'une discrimination de la part de son employeur fondée à la fois sur le sexe et la race, le Tribunal a conclu que la discrimination subie était intersectionnelle. Les conclusions de discrimination

formulées en l'espèce étant suffisamment prouvées pour que Mme Baylis-Flannery puisse réussir par l'un des deux motifs cités ou par les deux motifs : « la loi doit reconnaître qu'elle n'est pas une femme qui se trouve être Noire, ou une

<sup>12</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

<sup>13</sup> *Nwoke v. Government Legal Service and Civil Service Commissioners* (1996), Equal Opportunities Review. Discuté dans A. McColgan, *Discrimination Law: Texts, Cases and Materials* (Oxford: Hart, 2005)

<sup>14</sup> Politique & éducation, Direction générale des droits de la personne de l'Ontario, une approche intersectionnelle de la discrimination : traiter des moyens multiples dans les revendications relatives aux droits de la personne (2001).

[http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachment\\_s/An\\_intersectional\\_approach\\_to\\_discrimination%3A\\_A\\_ddressing\\_multiple\\_grounds\\_in\\_human\\_rights\\_claims\\_f\\_r.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachment_s/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_A_ddressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims_f_r.pdf)

<sup>15</sup> *Baylis-Flannery v. DeWilde*, 2003 HRTO 28

*personne noire qui se trouve être une femme, mais une femme noire* ».

Dans une autre affaire exemplaire, *Radek c. Henderson Development (Canada) Ltd.*<sup>16</sup>, le Tribunal des droits humains de la Colombie-Britannique a conclu que la plaignante autochtone et handicapée avait été victime d'une discrimination intersectionnelle fondée sur la race, la couleur, l'ascendance et l'incapacité. Le Tribunal a également observé que la plaignante étant « économiquement défavorisée », bien que la pauvreté ne fût pas un motif de discrimination en vertu du Code des droits de la personne, elle faisait aussi « partie de qui elle était et comment elle se présente<sup>17</sup> » au moment où elle fait l'objet de discriminations et que cette caractéristique est « intimement liée à [son] identité en tant que femme autochtone et handicapée<sup>18</sup> ».

L'ensemble des cas cités précédemment concernent le secteur de l'emploi et des femmes ayant une appartenance raciale non-blanche. Les requêtes de ces plaignantes adressaient leur condition de femmes « non-blanches » de manière intersectionnelle, l'objectif n'étant pas d'être reconnue comme ayant été discriminée sur la base de leur sexe *ou* de leur race, mais de leur existence dans l'intégralité de ces caractéristiques.

### **c) Inspirations possibles en droit européen et droit international**

De façon moins directe et claire, le droit européen et droit international ont émis un début de bases pour la reconnaissance de discriminations multiples en intégrant la dimension d'égalité hommes/femmes pour l'UE et de genre pour le CERD (Convention on the Elimination of all forms of Racial discrimination).

<sup>16</sup> *Radek c. Henderson Development (Canada) Ltd.* 2005 BCHRT 302

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

L'analyse intersectionnelle peut également trouver une première source d'inspiration dans le droit européen grâce aux deux directives 2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession. Les deux directives de l'Union européenne (UE) fondées sur l'article 13 CE mentionnent désormais la discrimination multiple<sup>19</sup>. En instaurant l'égalité de traitement en matière de religion ou de convictions, de handicap, d'âge et d'orientation sexuelle dans l'emploi et la profession, il est précisé que le principe de l'égalité de traitement doit « viser à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, d'autant plus que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples ».

En vertu du droit international, une interprétation de certaines dispositions pourrait aussi justifier l'utilisation de l'intersectionnalité. La recommandation générale 25 de la Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales (CERD) aborde les dimensions liées au genre de la discrimination raciale. La recommandation commence par le fait que le Comité note que « la discrimination raciale ne touche pas toujours les femmes et les hommes de façon égale ou de la même manière<sup>20</sup> ».

<sup>19</sup> La Directive Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ne mentionne aucunement la discrimination multiple.

<sup>20</sup> Commentaire sur l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale no 25 sur les dimensions liées au genre de la discrimination raciale (2000), Compilation des observations générales et des recommandations générales adoptées par les organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux

De même, la recommandation générale 25 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) traite de la manière dont la discrimination subie par les femmes varie en fonction d'un certain nombre de facteurs : « certains groupes de femmes, en plus de subir la discrimination à leur encontre, peuvent également souffrir de multiples formes de discrimination fondées sur des motifs supplémentaires tels que la race, l'identité ethnique ou religieuse, le handicap, l'âge, la classe, la caste ou d'autres facteurs. Une telle discrimination peut affecter ces groupes de femmes principalement, ou à un degré différent ou de différentes manières que les hommes. Les États parties peuvent avoir besoin de prendre des mesures spéciales temporaires spécifiques pour éliminer ces formes multiples de discrimination à l'égard des femmes et leur impact négatif cumulé sur elles<sup>21</sup> ».

---

droits de l'homme, Doc. HRI / GEN / 1 / Rev.7, 217 (12 mai 2004).

<sup>21</sup> Recommandation générale No 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales

## 2.1.2 L'intersectionnalité : une méthode pour diagnostiquer et corriger les discriminations imbriquées

Les discriminations en question ne sont pas simplement  *multiples*  mais  *croisées* , et même  *imbriquées* , dans la mesure où chacun des éléments discriminatoires fonctionne comme  *un appel et un renforcement des autres formes de discriminations* .

L'imbrication des discriminations est déjà prise en compte dans bien des documents statistiques, mais il s'agit là uniquement de l'imbrication sectorielle des discriminations. C'est ce qui est connu dans le classement de J. Wrench, comme étant « une discrimination qui déborde dans d'autres secteurs » ( *side-effect* )<sup>22</sup>. Par exemple, « la discrimination dans le logement se répercute dans un autre secteur, tel celui de la santé ou de l'emploi...et vice-versa<sup>23</sup> ». Mais, dans une approche intersectionnelle, il est important de relever  *pour qui spécifiquement ce renforcement discriminatoire a lieu* . Ce qu'il a été démontré dans la littérature sur le sujet, c'est que l'imbrication sectorielle des discriminations est d'autant plus forte que les marqueurs identitaires sont imbriqués : ainsi il existe d'autant plus de risques d'être discriminée au logement, à l'école, au travail et dans la santé lorsque vous êtes une femme afro-descendante dans un foyer monoparental et résidant dans un quartier dit populaire. Ce qui vient le vérifier est par exemple la mise au jour récente d'une corrélation étroite aux États-Unis entre cancer du sein chez les femmes noires et la perte d'emploi : il a été démontré statistiquement que les femmes noires ont 4 fois plus de risques de perdre leur emploi du fait de leur maladie que les autres femmes, et leur cancer connaît un

taux de morbidité plus élevé<sup>24</sup>. Ce risque disproportionné par rapport au reste de la population homologue (femmes) n'est pas imputable à une quelconque déficience physique inscrite dans la morphologie de ces femmes (ce qui reviendrait sinon à valider dangereusement la théorie de « race biologique ») : la seule explication pour ce renforcement discriminatoire entre maladie et chômage est qu'elles subissent des discriminations indirectes entendues au sens de systémiques ou structurelles.

Les discriminations dans un secteur débordent l'une sur l'autre : à l'aune de cette caractéristique invasive ou « contagieuse » des discriminations, il convient de préciser ce que l'on entend par discriminations dans cette étude intersectionnelle afin de se situer par rapport aux définitions déjà disponibles et qui font référence juridique en Région de Bruxelles Capitale dans l'Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. La discrimination directe et la discrimination indirecte sont les deux types de discriminations distingués et qui sont visés par les pouvoirs publics dans la lutte contre la discrimination, à côté du harcèlement moral et sexuel, et de l'injonction à discriminer.

<sup>22</sup> Le classement de J. Wrench est cité dans  *Le Baromètre de la diversité. Emploi (2012)*  publié par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, p. 20.

<sup>23</sup>  *Ibid.*

<sup>24</sup> <https://source.wustl.edu/2018/02/job-loss-breast-cancer-linked-race-insurance-status/>

## **Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.**

Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par :

**1° « égalité de traitement »** : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'harcèlement;

**2° « discrimination directe »** : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

**3° « discrimination indirecte »** : toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, de la langue, de la nationalité, d'une prétendue race, d'une couleur de peau, d'une ascendance ou d'une origine nationale, ethnique ou sociale, du sexe ou d'un certain état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, d'un changement de sexe, d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une maternité, par rapport à d'autres personnes;<sup>25</sup>

**4° « harcèlement »** : comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 2°, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

**5° « harcèlement sexuel »** : comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

**6° « injonction de discriminer »** : tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des motifs visés au 2°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres.

---

<sup>25</sup> Voir: Ordonnance du 4 SEPTEMBRE 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Notre approche intersectionnelle redéfinit cette catégorisation des discriminations afin de pouvoir identifier, cartographier et corriger les inégalités injustes de traitement qui sans cela seraient non seulement invisibles mais difficiles à corriger au niveau des structures et des institutions engagées dans la lutte contre les discriminations. Pour cela, cette approche s'intéresse aux discriminations directes et indirectes dans leur dimension systémique ou structurelle : au sens où ces discriminations s'inscrivent dans des injustices plus globales, dont elles ne constituent que la face plus ou moins émergée. La raison pour laquelle il est nécessaire d'opérer cet élargissement d'angle (prise en compte des discriminations indirectes structurelles) est un réquisit méthodologique pour :

- *faire émerger des sous-groupes de population qui étaient ignorés jusque-là car souvent englobés dans des populations plus larges qui de fait ne subissent pas le même type et le même degré de discriminations.* Si on reprend l'exemple des discriminations imbriquées entre morbidité du cancer du sein et perte d'activité professionnelle, il ressort que les femmes noires ne sont pas des femmes comme les autres puisqu'elles sont plus touchées par le risque d'inactivité et de mort en cas de cancer du sein.
- *rechercher les causes invisibles des renforcements discriminatoires.* En effet la question « comment se fait-il que les femmes noires meurent plus souvent du cancer du sein que les femmes blanches et qu'elles ont quatre fois plus de chances de perdre leur emploi par rapport aux autres femmes atteintes de la même maladie ? » ne trouve pas de réponse :
  - si l'on s'en tient uniquement à une définition simple des discriminations indirectes qui ramènent celles-ci à des effets fortuits de l'application de procédure neutre (aveugle à la couleur de peau) lors des campagnes de dépistage du cancer du sein.
  - et si l'on s'en tient à la recherche d'une intention discriminatoire explicite qui bien souvent n'existe pas en tant que telle.

Seule l'idée d'une discrimination indirecte systémique nous aide à *mettre au jour le processus discriminatoire, c'est-à-dire l'ensemble du contexte qui a conduit à une telle situation.* En ce sens les discriminations directes et indirectes ne relèvent pas uniquement des préjugés (pour les premières) et de procédures aveugles (pour les deuxièmes) : elles s'insèrent également dans le contexte plus général de rapports sociaux inégalitaires qui voient certains groupes plus exclus que d'autres dans des secteurs fondamentaux de la vie (santé, éducation, travail).

### **Pourquoi centrer notre attention sur les discriminations structurelles pour cartographier les marges?**

- Cette recherche est partie du constat d'un paradoxe, fil conducteur des analyses menées dans la littérature sur l'intersectionnalité : celui de la *disproportion entre l'imbrication des discriminations qui fonctionne comme un renforcement discriminatoire et l'invisibilité de ce qui pourtant correspond à une quantité supérieure de discriminations.* Autrement dit, la question implicite qui a présidé à l'analyse de Crenshaw, et par conséquent à notre analyse, est la suivante: comment et pourquoi des discriminations multiples, censées être quantitativement plus importantes qu'une discrimination simple peuvent-elles être inaperçues? Ainsi, contrairement à une idée reçue, **le maximum de discriminations ne correspond pas nécessairement au maximum de visibilité des populations discriminées**, la raison en est imputable à la complexité des discriminations imbriquées, et au *caractère tabou de certaines discriminations par rapport à d'autres dans l'espace public*, comme celle de l'origine, de la confession, de la couleur de peau, mais aussi le handicap. Ces tabous conduisent alors à privilégier uniquement les marqueurs identitaires de population dont on considère qu'ils sont

objectivables et maniables : celui de l'état civil et du recensement démographique. Les études ont alors tendance à séquencer les analyses sur l'âge, le sexe, le genre, l'origine, la confession plutôt qu'à les croiser. Ou si elles effectuent ces croisements, c'est uniquement sur la base de données d'état civil – ce qui est déjà une avancée – comme le sexe, l'âge, la situation matrimoniale et du ménage. La réponse est donc que le croisement, l'imbrication des discriminations fondée sur la diversité des identités n'est pas prise en compte en tant que telle dans l'évaluation diagnostique des discriminations, et a fortiori donc dans les mesures et politiques pro-actives ou correctives.

- Il y a donc **des groupes entiers de la population qui n'apparaissent pas comme formant un groupe en tant que tel**, comme si les individus qui en font partie se retrouvaient à chaque fois *incidemment* dans chacune des catégories statistiques sans que l'on cherche à saisir l'effet de structuration globale d'une position de vulnérabilité sociale. Ainsi, l'une des modalités de lecture des tableaux statistiques et des mesures contre les discriminations pourraient être la suivante: « telle personne x de sexe masculin se trouve dans la catégorie dite des 'infra-qualifiées'; et il se trouve par ailleurs que ce même type de personne se retrouve dans la catégorie des personnes vivant dans un quartier défavorisé; dans la catégorie des personnes allochtones, etc. », comme si chacun de ces critères identitaires et de ces trajectoires (sexe masculin ; allochtone ; infra-qualifié ; revenus modestes) fonctionnaient séparément : comme si le fait d'être infra-qualifié n'avait rien à voir avec le fait d'être par un exemple un homme afro-descendant vivant dans un quartier populaire. *Le renforcement discriminatoire pour les groupes les plus vulnérables est invisible (ou presque) statistiquement.*
- Notre hypothèse est que **ce qui résiste à une analyse intersectionnelle réside souvent dans l'individualisme ou l'atomisme méthodologique** dans l'élaboration des instruments de mesure de prévention et lutte contre les discriminations. En réalité, l'individu a tendance à être appréhendé selon une double approche :
  - d'une part, on présuppose que l'identité de l'individu (ce qui le distingue dans sa singularité et qui peut donc faire l'objet d'une discrimination) est réductible à la somme des « qualités » qui le décrivent (sexe, âge, etc.) comme si ces caractéristiques étaient isolables les unes des autres, comme s'il était possible de séparer lorsque l'on recherche un emploi le fait par exemple d'être une femme, d'avoir plus de cinquante ans et d'être « issue de l'immigration ».
  - d'autre part, l'individu est considéré indépendamment du ou des groupes dont il partage des caractéristiques discriminables. **Le maximum de généralité que l'on s'autorise dans la formation des groupes statistiques ne peut être que celui des « femmes » ou des « hommes », ou encore du « ménage » ou de la « nationalité »,** dont on considère qu'ils sont constitués à partir de données objectivables et neutres axiologiquement (le sexe, la nationalité, la situation matrimoniale et filiale apparaissent dans les registres administratifs de l'état civil). Or, cette forme de généralisation peut être insuffisante, voire erronée : dans l'exemple précité de l'étude américaine sur la corrélation entre cancer du sein et perte de travail, une femme noire peut ne pas se reconnaître dans la seule catégorie « femmes » lorsqu'elle a un problème avec son employeur en raison d'une maladie pourtant classée comme spécifiquement féminine. Le fait même qu'il y ait 4 fois plus de risques pour les seules femmes noires atteintes d'un cancer du sein de perdre leur emploi signifie que *c'est en tant que femme noire* qu'existe ce taux de risque élevé et non pas en tant que femme. Il faudrait donc pouvoir constituer une catégorie statistique (groupe-cible) « femmes noires » pour laquelle on mesure le rapport entre état de santé et durée du contrat de travail.

Dans la démarche individualiste ou atomistique, la présence des personnes dans plusieurs catégories est comprise uniquement comme cumulative. Or, **la récurrence statistique<sup>26</sup> selon Crenshaw doit être abordée comme une multiplicité cohérente fonctionnant de manière imbriquée**, c'est-à-dire inséparable, au sens où l'on corrèle les risques statistiques de discriminations à la multiplicité (insécable) des marqueurs identitaires qui sont attribués aux individus, dans un contexte de méfiance, voire d'hostilité sociale, envers le « groupe » auquel l'individu est censé appartenir.

L'approche intersectionnelle dans le domaine juridique vise donc à mettre au jour des **discriminations structurelles**. Celles-ci sont à entendre doublement. D'une part, au sens où elle fait apparaître *des groupes sociaux* dont les individus partagent généralement une même histoire d'assignation identitaire et de relégation sociale. D'autre part, *cette approche est dite conséquentialiste*. En effet évaluer les discriminations en termes structurels nécessite une relative « inversion » méthodologique dans l'évaluation des discriminations : au sens où l'intersectionnalité comme outil ne vise pas simplement la protection de l'individu discriminé dans le cadre d'une démonstration d'intentionnalité discriminatoire au sein de la structure ainsi mise en cause. Elle a pour objectif de mettre au jour une réalité discriminatoire touchant des groupes spécifiques qui font les frais de mesures ou directives qui ne visaient pas nécessairement l'exclusion *explicite* de ces groupes. Ceci est important pour comprendre que l'on va s'intéresser prioritairement aux groupes *touchés* ou *concernés*, et pas nécessairement *visés*.

**L'attention apportée à la dimension non-intentionnelle des discriminations** se justifie à plusieurs titres dans le cadre d'une recherche et d'une action sur les discriminations :

- Pour des raisons de seuil quantitatif : en effet les discriminations directes sont moins nombreuses et évidentes à prouver dans une société démocratique post-raciale, c'est-à-dire qui n'est pas explicitement raciste<sup>27</sup>.
- Pour des raisons pédagogiques et pragmatiques : elle dérive d'une volonté d'aborder la démonstration *publique* des discriminations de manière efficace en s'appuyant sur le caractère visible indéniable de celles-ci et en évitant la recherche toujours difficile d'une preuve liée à l'intentionnalité de l'auteur, à ses motivations (dont le contenu comme la « peur ou la haine de l'autre » ou du différent est toujours difficilement cernable par le droit. Cette perspective non-intentionnelle permet de désindividualiser l'approche des discriminations et de saisir la logique structurelle de leur production qui relève souvent d'une routinisation de pratiques qui ne se présentent pas toujours comme explicitement discriminatoires et qui peuvent même se penser comme justes car ne mentionnant aucune différence de traitement : ainsi le principe de neutralité<sup>28</sup> peut être avancé dans le domaine de la fonction publique pour écarter certaines personnes dont on suppose qu'elles sont « partisans » en raison de signes visibles d'attachement à une philosophie ou à une religion, réputées incompatibles avec l'exercice du métier lié au service public.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> La récurrence statistique désigne ce phénomène où un type d'individu se retrouve plusieurs fois dans plusieurs grilles d'analyse en occupant à chaque fois une même position relative (position d'avantage ou de désavantage par rapport à une population de référence).

<sup>27</sup> Voir H. Bentouhami et G. Sibertin-Blanc, « Racial States : retour sur la production raciale des Etats », *Tumultes*, Paris, Kimé, 2015, pp. 85-101.

<sup>28</sup> Le concept de neutralité fait l'objet d'interprétations divergentes: exclusive au sens où elle requiert l'abstention de toute démonstration d'appartenance religieuse ; ou inclusive dans le sens où elle se manifeste par la pluralité affichée des appartenances religieuses.

<sup>29</sup> Voir à ce sujet l'arrêt de la Cour (grande chambre) du 14 mars 2017

Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0157> voir aussi  
<https://www.unia.be/fr/articles/quest-ce-que-laffaire-achbita>

### La neutralité dans l'entreprise

Ce principe de neutralité ne vaut pas que pour les professions du secteur public mais également dans le secteur privé, lequel principe est alors souvent formulé à partir d'une expression de *neutralité vis-à-vis de la clientèle, voire des collègues*, ou du « confort » de l'invisibilité des marqueurs identitaires<sup>30</sup>.

La langue elle-même, lorsqu'elle est étrangère peut contrevenir au principe de neutralité entendu au sens du confort de l'invisibilité : c'est ce qu'il ressort du baromètre de la diversité, où il est dit qu'il est parfois dérangement pour les collègues d'entendre parler une autre langue que celle au travail ; ou pour les clients d'entendre parler leur interlocuteur.trice avec un accent<sup>31</sup>.

En lien avec cette mise au jour du biais inhérent au principe de neutralité, l'intersectionnalité se veut corrective et propose une nouvelle définition de l'objectivité méthodologique dans la construction des plans de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

---

<sup>30</sup> Voir Ben Mohamed N., « Voile et marché de l'emploi. Égalité femmes-hommes », *Travail Emploi Formation*, 2001, pp. 3-4.

<sup>31</sup> *Baromètre de la diversité. Emploi, op. cit.*, p. 76.

### 2.1.3 L'intersectionnalité : une redéfinition de l'objectivité et une pratique d'empowerment

Le rôle correctif de l'intersectionnalité consiste à :

- Affirmer un principe et des actions à la fois de promotion de la diversité et de justice sociale : il s'agit de mettre en place un droit à l'égalité (et non un droit à la différence) par la promotion d'actions correctrices qui améliorent la représentation des minorités et qui prennent en compte la spécificité de leur discrimination structurelle.
- Affirmer une logique de l'empowerment dans le diagnostic et la correction des inégalités injustifiées : en mettant en œuvre une « **méthodologie du point de vue** » qui suppose que les « concerné.e.s » disposent d'un savoir diagnostic sur leur expérience commune ; et en incluant les premier.e.s concerné.e.s dans les discussions et les réflexions au cours de l'élaboration des mesures pro-actives et correctives.

Pour ce faire, l'approche intersectionnelle redéfinit les conditions d'obtention d'un savoir objectif. En effet, la difficulté lorsqu'on s'inscrit dans une démarche inclusive d'empowerment, dite bottom-up, réside dans le fait qu'il est difficile d'obtenir un savoir objectif à partir d'expériences de discriminations qui par définition sont singulières et situées. Or, bien des études de genre ont montré que l'épistémologie du point de vue (*standpoint epistemology*<sup>32</sup>) dans les sciences permet d'atteindre *une objectivité plus robuste* par rapport à des démarches protocolaires qui se disent neutres a priori. En effet on a souvent tendance à considérer que le biais méthodologique est du côté de l'expression subjective de la discrimination, toujours susceptible de déformer la réalité (par excès ou par défaut). Or, « les conditions de vie sont aussi des *conditions de vue* »<sup>33</sup> : faire appel à ces points de vue situés permet de rendre raison d'une évidence des discriminations qui sinon n'apparaît pas dans les plans de lutte contre les discriminations. Si l'on accepte cette idée d'un savoir des concerné.e.s, il faut donc aussi reconnaître une capacité d'agir à celles et ceux qui sont souvent confinés au rang d'objet de connaissance. L'enjeu est donc bien de cartographier les marges pour que celles-ci puissent être autre chose qu'un quantum visible dans des documents statistiques. Cette objectivité intersectionnelle est donc fondée sur une compréhension plus inclusive de la démocratie en entreprise.

---

<sup>32</sup> Harding, S. (1991). *Whose Science/ Whose Knowledge?* Milton Keynes: Open University Press.

<sup>33</sup> Maria Puig de la BellaCasa, "Think we must", p. 190.

## 2.2 La cartographie des marges en Région Bruxelles-Capitale

### 2.2.1 A la recherche de la transversalité dans les données existantes

Dans la note de vision<sup>34</sup> rédigée par ACTIRIS à l'occasion d'une réflexion sur la politique de réévaluation des instruments de mesure et de correction dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations à l'emploi, les différents experts et partenaires ont émis la volonté d'adopter une approche plus spécifique des différentes discriminations dans la sphère du travail afin de mettre en lumière les points-aveugles des instruments actuels. De ces différents échanges est ressortie la nécessité de mettre en œuvre une forme de transversalité dans l'approche des groupes-cibles. C'est dans cette optique que notre recherche porte sur la redéfinition des groupes-cibles: il s'agit pour nous de relativiser l'étanchéité des 5 groupes cibles privilégiés par la RBC (chômeur longue durée (1 an et plus), 63% des DEI; travailleurs.es âgé.e.s (plus de 55 ans), 13% des DEI; les jeunes actifs de moins de trente ans, 25 % des DEI; les infraqualifié.e.s, pas de CESS, 25% des DEI; les personnes avec Aptitude réduite<sup>35</sup>; le genre étant transversal) en relevant quelles sont les personnes susceptibles de se retrouver dans ces 5 catégories, faisant ainsi l'objet d'un « renforcement discriminatoire ». Notre objectif est donc de déterminer s'il y a une transversalité des discriminations au sein des groupes-cibles, équivalente à celle du genre ? Et quel est le critère de

transversalité opératoire au même titre que celui du genre ?

Pour savoir quel est l'élément transversal à prendre en compte, il faut pouvoir identifier les « populations invisibles ». Mais comment faire apparaître ce que l'on ne voit pas statistiquement ? Notre méthode à consister à *chercher dans les enquêtes quantitatives les sujets et objets de discriminations ou de moindre participation à la vie active qui sont évoquées dans les enquêtes qualitatives ou semi-qualitatives*. Il se trouve ainsi que certaines catégories de population disparaissent des radars dès lors que l'on n'a pas une version quantitative et juridique de leur nom (en tant que groupe-cible par exemple) et de leur objet de discriminations (la confession, la langue ou la couleur de peau, par exemple), qui se trouvaient pourtant dans les enquêtes qualitatives qui mettent l'accent sur les entretiens avec les personnes concernées. Le suivi de la disparition de ces expériences de discrimination a donc été notre fil conducteur pour cartographier les marges de la RBC.

Les échantillons statistiques qui font l'objet d'une évaluation intersectionnelle ont été choisis parmi les instituts ou centre référents en matière de production statistique et description des discriminations. Et, au sein de l'ensemble des publications institutionnelles, la sélection opérée a été guidée par leur référence respective à un élément majeur de discrimination vis-à-vis

<sup>34</sup> Service Diversité d'Actiris, *Rapport de la séance plénière. Révision des instruments de la promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations - Emploi - RBC*, 20 septembre 2017.

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 11.

de l'emploi, érigé en *repère* statistique (notamment le genre ou l'origine).

Les études sélectionnées et consultées sont les suivantes :

- UNIA, *Le baromètre de la diversité. Emploi*, 2012
- UNIA, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (en collaboration avec le Registre national, la Banque Carrefour de la sécurité sociale, la Commission pour la protection de la vie privée, et des experts), *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine*, 2017
- Les études clés publiées par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH, Bruxelles) : *Genre et revenu; analyse et développement d'indicateurs / Belgian Gender and Income Analysis (BGIA), 2011; Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par*

*les travailleuses en Belgique, 2010; L'écart salarial entre les hommes et les femmes, 2017*

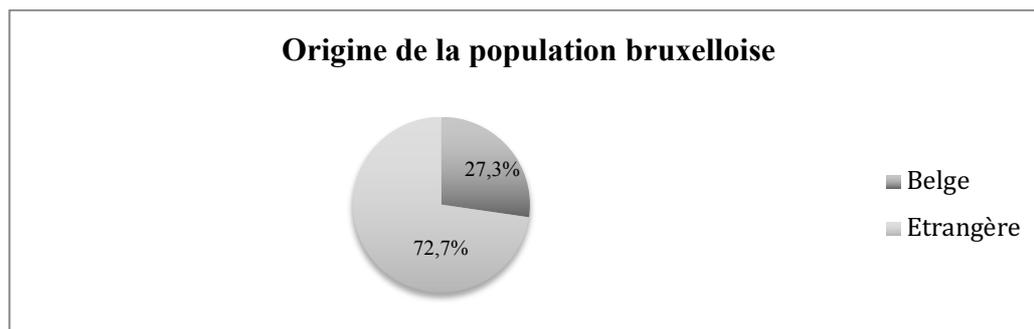
- Les rapports de l'Observatoire bruxellois de l'emploi, *La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en région bruxelloise, approche par la territorialité*, 2012 ; *Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, KUL - ULB, A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon, 2005.

Tout d'abord, il faut commencer par observer la situation démographique et du marché du travail en RBC pour comprendre la spécificité du marché bruxellois en termes notamment de genre, d'origine et de secteur d'activité.

## 2.2.2 Etat des lieux socio-démographiques du marché de l'emploi à Bruxelles

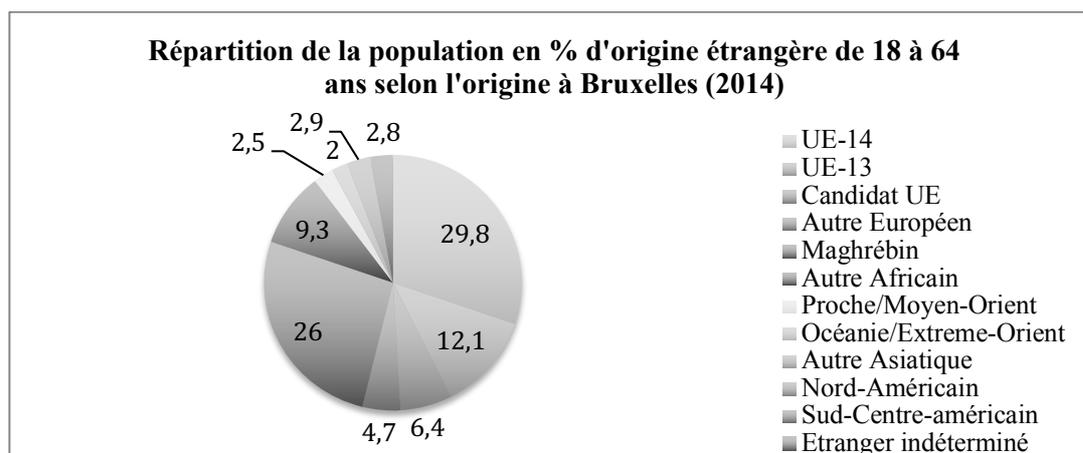
### Démographie et marché de l'emploi en RBC

#### 1. Composition de la population totale selon l'origine<sup>36</sup>



<sup>36</sup> Donnée extraite du *Monitoring socio-économique* d'Unia/Service public fédéral, *Marché du travail et origine*, 2017, p. 15.

## 2. Diversité des origines parmi la population bruxelloise ayant une trajectoire migratoire<sup>37</sup>



Dans les données qui précèdent, on remarque plusieurs éléments dignes d'intérêts pour notre étude :

- La population d'origine étrangère constitue la plus grande part de la population à Bruxelles. La disproportion dans le statut d'activité montre que l'origine étrangère certes opère comme un frein mais le fait que *pour nombre de courbes étudiées par UNIA, l'écart le plus grand se situe entre personne d'origine belge, d'un côté et personne d'origine maghrébine, autre africaine, ou candidat UE d'un autre côté, révèle une spécificité de ces dernières catégories* dans le groupe plus global des personnes d'origine étrangère : spécificité de situation qui est visible dans la sur-représentation de ces origines dans les niveaux salariaux les plus bas, dans les secteurs N81 (services relatifs aux bâtiments), I56 (Restauration), et G47 (Commerce de détail). Les travailleurs d'origine maghrébine, turque et afrodescendants se retrouvent plus souvent que les autres (Italiens, Europe du Sud, pays limitrophes et Belges autochtones) dans **des secteurs bien particuliers (services aux entreprises, intérim, nettoyage, bâtiment, horéca, soins de santé)**. En revanche, ils sont pratiquement **absents d'autres secteurs**, et certainement de ceux dont les salaires moyens sont les plus élevés (services financiers, informatique, eau-gaz-électricité, poste et télécommunication, chimie, bureaux d'étude et de consultance, services publics...). Dans les secteurs du nettoyage industriel et de l'intérim certaines catégories ethniques, comparée à l'ensemble de la population, ont des « indices de concentration » de 10 à 20 (et plus), (l'indice 1 étant celui de la répartition proportionnelle). Par contre dans les services financiers, l'informatique, la production et distribution de l'eau, gaz et électricité, la chimie, la poste et télécommunication et les bureaux d'étude, les travailleurs d'origine marocaine et turque (y compris les naturalisés), ont des « indices de concentration » toujours inférieurs à 1, allant de 0,5 jusqu'à 0<sup>38</sup>.
- La proportion élevée de la population d'origine maghrébine constitue une spécificité territoriale de Bruxelles par rapport à la Wallonie et la Flandre qui respectivement accueillent 10,5% et 14% de cette population. Or, comme le rappelle le Monitoring socio-économique: « le groupe [des personnes originaires du Maghreb] combine le taux de chômage le plus élevé (23,7%) de toutes les origines avec le ratio le plus élevé de chômeurs de longue durée (70,8% des chômeurs, et 25,5% sont des chômeurs de très longue durée) » et il est à noter que

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 15.

<sup>38</sup> Synthèse verbatim du rapport *Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, KUL - ULB, rédigé par A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon en 2005.

« la plupart des chômeurs d'origine maghrébine se trouvent à Bruxelles<sup>39</sup>». Ce sont les hommes qui sont le plus au chômage : « pour les femmes originaires d'Océanie/Extrême-Orient isolées, depuis 2008, et pour les femmes isolées originaires du Maghreb, d'autres pays asiatiques et d'Amérique du Sud/Centrale, depuis 2010, le taux d'emploi est même plus élevé que pour leurs homologues masculins. Il en est de même pour les femmes originaires du Maghreb qui sont enfant dans une famille monoparentale<sup>40</sup> ». Quant au taux d'emploi des personnes d'origine autre africaine, il est parmi les plus bas (42,5%)<sup>41</sup>.

Il y a une féminisation des migrations : « ce phénomène à tendance à se vérifier au niveau de la région de Bruxelles où l'on constate que le solde migratoire est relativement plus important que celui des hommes<sup>42</sup> ». Elles sont un peu plus nombreuses que les hommes dans les quartiers dits migratoires, du croissant pauvre : Anderlecht, Saint-Josse Ten-Noode, Koekelberg, Schaerbeek et Molenbeek. Or, on constate un phénomène global de sous-emploi des femmes : l'écart est de 12,3% à Bruxelles entre le taux d'emploi des hommes et des femmes<sup>43</sup>. Plus spécifiquement, les femmes des origines maghrébines, turques et africaines sont plus qualifiées que les hommes mais ont un taux d'emploi plus faible. Au sein même de ces groupes d'origine non UE, il existe une forte disparité de genre, qui se trouve également accentuée : « Des disparités encore plus fortes apparaissent lorsque l'on croise les types de ménages avec le genre. Pour les origines aux taux de chômage les plus élevés (à savoir les personnes originaires de pays candidats à l'UE et du Maghreb), l'on retrouve aussi les plus grands écarts en termes de chômage entre les hommes et les femmes en couple et avec enfant(s) (écarts de 30 points de pourcentage)<sup>44</sup> ».

- En outre, si l'on croise « nationalité » avec le groupe cible des jeunes de moins de trente ans, l'on constate qu'à Bruxelles « près de 20% des jeunes DEI ne sont pas de nationalité belge<sup>45</sup> ». Et plus spécifiquement les communes les plus jeunes sont aussi celles qui concentrent le plus de population d'origine non-belge et défavorisée économiquement : c'est le cas de Saint-Josse Ten-Noode, Koekelberg, Schaerbeek<sup>46</sup>.

---

<sup>39</sup> Unia/Service public fédéral, *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, op. cit.*, p. 77.

<sup>40</sup> *Ibid.*, p. 72.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 77.

<sup>42</sup> Observatoire bruxellois pour l'emploi, *Approche par la territorialité des femmes étrangères...*, *op. cit.*, p. 10.

<sup>43</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>44</sup> Unia/Service public fédéral, *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, op. cit.*, p. 71.

<sup>45</sup> *Baromètre de la diversité. Emploi, op. cit.*, p. 67.

<sup>46</sup> *Ibid.*, p. 68.

### ***Le manque de diplôme : un facteur aggravant pour les minorités***

« A Bruxelles, le taux d'emploi est *particulièrement* faible pour les personnes peu qualifiées originaires d'autres pays africains et de Proche/Moyen-Orient (moins de 30 %). Avec 30,7% le taux d'emploi des personnes d'origine maghrébine est à peine supérieure<sup>47</sup> ».

Et réciproquement « quelle que soit le niveau de diplôme, le taux d'emploi des Belges d'origine est plus élevé que celui des personnes d'origine étrangère<sup>48</sup> ».

Cette situation est d'autant plus préoccupante que le marché du travail à Bruxelles s'est transformé puisque « sur la base de l'évolution nette de l'emploi par secteur, il apparaît très clairement que, au cours de la période 2011-2014, beaucoup d'emplois nécessitant peu de qualifications ont disparu et que des qualifications moyennes à hausses ont fait leur apparition<sup>49</sup> ».

### ***La haute qualification n'est pas un gage d'emploi pour les minorités***

Certes, « pour les jeunes et les plus âgés [qui sont les tranches d'âge les plus vulnérables] le taux d'emploi croît clairement avec le niveau de diplôme<sup>50</sup>, mais « parmi les chômeurs [maghrébins], on trouve aussi un nombre non négligeable de personnes hautement qualifiées, de troisième génération de migrants<sup>51</sup> ».

« Les jeunes issus du croissant pauvre ayant investi dans des études supérieures enregistrent encore une probabilité plus faible d'insertion que leurs homologues du reste de la Région bruxelloise<sup>52</sup> ».

---

<sup>47</sup> Unia/Service public fédéral, *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, op. cit.*, p. 62. Nous soulignons.

<sup>48</sup> *Ibid.*, p. 58.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 66.

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 63.

<sup>51</sup> *Ibid.*, p. 77.

<sup>52</sup> *Baromètre de la diversité. Emploi, op. cit.*, p. 71.

De ces observations, il ressort donc que l'on devrait prêter une attention particulière à ces étrangers spéciaux (statistiquement) que sont les populations maghrébines, turques et afrodescendantes, et ceci selon une **forte disparité de genre** dans les indicateurs d'inclusion ou d'exclusion du marché du travail. Or il ressort que le croisement origine et sexe est peu visible quantitativement alors qu'il est primordial dans les trajectoires socio-démographiques de ces populations d'origine étrangère, et dans leur positionnement sur le marché de l'emploi. Prenons à titre indicatif les constats des deux encarts précédents : « le manque de diplôme est un facteur aggravant pour les minorités » et « la haute qualification n'est pas un gage d'emploi pour les minorités ».

Dans le premier cas, ce sont plus souvent des hommes qui sont sans diplôme. Ce sont donc les femmes, notamment marocaines, qui sont le plus diplômées par rapport à leurs homologues qui a priori risquent de pâtir davantage de **l'effet « plancher collant<sup>53</sup> »** (c'est-à-dire d'un frein dans leur mobilité ascendante de carrière lors des transitions professionnelles) : si on constate par ailleurs des discriminations, on pourra dire que l'effet plafond de verre pour les personnes de ces origines concernent davantage les femmes et que les hommes sont spécifiquement concernés par la difficulté d'entrer sur le marché de l'emploi dans des secteurs plus rémunérateurs.

Ainsi en croisant les groupes cibles avec une catégorie transversale comme l'origine on voit que les différents indicateurs deviennent aggravants (il est plus difficile d'être maghrébin.e, turc.que, ou autre africain.e lorsque l'on est âgé.e, sous qualifié.e et invalide ou malade longue durée). Arrêtons-nous un instant sur le niveau de qualification : il est vrai qu'il est tentant de dire que celui-ci peut être à charge contre les personnes, en ce sens le niveau de qualification n'est pas en tant que tel un facteur de discrimination, mais plutôt une source d'inégalité justifiable, mais dans ce cas comment se fait-il qu'à niveau de qualification égale les origines précitées connaissent des taux d'emploi inférieur aux belges et aux ressortissants UE ?

Il faut donc observer ce qui se passe pour les hautes qualifications quand elles ne sont pas rétribuées par un poste, des responsabilités ou un salaire équivalent : ceci peut révéler une discrimination portant sur un autre facteur que le niveau de l'éducation, et qui peut relever du sexe, mais aussi d'un marqueur identitaire. De fait, l'on note que la faible qualification est toujours un facteur *plus* aggravant pour l'emploi dans le cas des minorités, et que la haute qualification n'est pas nécessairement une garantie d'intégration réussie au marché du travail pour les minorités ethniques. Celles-ci subissent davantage le déclassement professionnel, c'est-à-dire l'écart désavantageux entre le poste occupé et les qualifications ou expériences acquises.

---

<sup>53</sup> Le concept de « plancher collant » a été développé par des chercheur.e.s belges: Ann-Sophie De Pauw, Stijn Baert et Nick Deschacht, « Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors ? », étude publiée dans *Industrial and Labor Relations Review*, Aout 2014. L'étude complète est consultable ici : <http://ftp.iza.org/dp8447.pdf>  
Pour une présentation dans la presse, voir : [https://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/ce-plancher-collant-qui-ralentit-la-carriere-des-femmes\\_1827860.html](https://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/ce-plancher-collant-qui-ralentit-la-carriere-des-femmes_1827860.html)

## Comment expliquer que la catégorie « origine étrangère » pèse davantage comme un frein à l'emploi pour les populations maghrébines et autres africaines?

C'est le terme "immigré" qui fut longtemps utilisé pour parler des personnes d'origine étrangère. Or, le terme générique "immigré" a un sens restrictif que lui a donné finalement le sens commun, et qui renvoie aux populations originaires de pays musulmans (principalement des Marocains et des Turcs). Cette particularisation du concept d'immigré est héritière en grande partie de l'immigration ouvrière d'après-guerre. Était un immigré celui qui était autorisé au recrutement par les politiques belges de recrutement internationales de main d'œuvre, telles qu'elles étaient définies par les conventions bilatérales de main d'œuvre<sup>54</sup>; comme le disait le sociologue Abdelmalek Sayad, **être immigré c'était être avant tout un travailleur masculin**<sup>55</sup>. Le premier ne pouvait aller sans l'autre, la condition de la légitimité de la migration étant le travail. Étaient donc des immigrés en ce sens précis : les Italiens, les Espagnols, les Grecs, les Marocains, les Turcs, les Algériens, et les Yougoslaves.

**Or, on observe depuis le début des années 1980 que la désignation de la population immigrée est réservée « à un espace culturel bien précis (hors Europe, souvent associé aux régions du Tiers Monde)<sup>56</sup> »,** dont ne font plus partie les Italiens, les Espagnols, et les Grecs ; et dans une moindre mesure les personnes issues de l'ex-Yougoslavie (à l'exception notoire de sa population Rom). C'est ainsi que seule la notion d'immigré est utilisée pour ces "étrangers" spécifiques : ce qui veut dire qu'à Bruxelles tous les étrangers ne sont pas

déterminés négativement par leur parcours migratoire. Et de fait, pour les étrangers européens, les données statistiques révèlent une intégration réussie au marché du travail.

Il est donc intéressant de voir comment au niveau statistique on arrive à rendre visible et à mesurer les discriminations dont font l'objet les personnes qui sont associées dans l'imaginaire commun à un parcours de migrations issues d'un pays du "Tiers-monde", et plus spécifiquement musulman ou d'une ancienne colonie belge (Rwanda, République Démocratique du Congo, Burundi). Or cette association entre immigré et musulman.e ou africain.e n'est pas anodine, elle est porteuse d'une forte stigmatisation: le « musulman » est de plus en associé à une altérité déviante aussi bien en termes de religion que de conduite culturelle au sens large, notamment en termes de respect de l'égalité femmes-hommes, mais elle est aussi associée à un faible niveau de compétence en matière éducative et professionnelle, et également au chômage et à la pauvreté.

La construction commune de la catégorie « musulman » renverrait de plus en plus à l'incapacité à réaliser l'égalité citoyenne (car toujours susceptibles de revendiquer un droit à la différence), l'égalité de genre (notamment par l'imposition supposée du port du foulard islamique), l'égalité sociale et l'intégration culturelle.

- Avoir connu un parcours migratoire au sein de sa famille, peut jouer comme un frein à l'emploi ou à la promotion de carrière selon le degré de proximité généalogique des ascendants migrants, avec souvent l'impression que ces étrangers spéciaux que sont les populations originaires du Maghreb et des anciennes colonies sont des

<sup>54</sup> Des conventions furent ainsi signées par la Belgique, avec l'Italie en 1946; l'Espagne en 1956, la Grèce en 1957, le Maroc et la Turquie en 1964, la Tunisie en 1969, l'Algérie et la Yougoslavie en 1970.

<sup>55</sup> A. Sayad, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Vol 1. L'illusion du provisoire*, Paris, Raisons d'agir, 2006.

<sup>56</sup> N. Ouali, P. Cennicola, « Etudes sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité », Institut Wallon de l'évaluation, de la Prospective et de la Statistique, janvier 2013, p. 12.

« migrants perpétuels<sup>57</sup> ». C'est ce que révèle la nécessité de prendre en compte les différents degrés de génération dans la construction statistique de l'origine, comme le fait UNIA.

---

<sup>57</sup> N. Guénif-Souilamas, « La Française voilée, la beurette, le garçon arabe et le musulman laïc. Les figures assignées du racisme vertueux », in Guénif-Souilamas N. (éd.) *La république mise à nu par son immigration*, Paris, Editions la Fabrique, 2006, 109-132.

- Comment retrouver dans les statistiques ces marqueurs de disqualification d'une population spécifique ?
- **Comment retrouver dans les statistiques les effets de cette construction ordinaire et stigmatisante d'une catégorie sur le marché du travail ?**
- Comment retrouver ces « immigré.e.s » alors mêmes que cette catégorie est, à juste titre, considérée comme impropre à décrire la réalité migratoire et administrative de cette population composée pêle-mêle de musulman.e.s, turques, maghrébin.e.s ou africain.e.s originaires de l'ancien Congo belge et du Rwanda, mais aussi de celles et ceux qui sont simplement associées à ces cultures sans nécessairement y adhérer (que ce soit confessionnellement ou par la nationalité puisque 60 % des personnes d'origine maghrébine turque ou congolaise ont la nationalité belge)?

La prise en compte de ces marqueurs de stigmatisation est encore approximative, bien que de considérables efforts de précision aient été réalisés dans la description des catégories statistiques et des groupes cibles. Il ressort ainsi que *ni la catégorie étranger, ni la catégorie nationalité, ni la catégorie origine ne suffisent, prise chacune indépendamment l'une de l'autre, à cerner la spécificité de cette population discriminée au travail*. C'est d'ailleurs ce dont ont pris acte les différents protocoles d'analyse d'UNIA qui affinent ces différentes catégories pour bien rendre visible leur hétérogénéité et surtout, pour bien mettre en évidence celles qui subissent le plus de discriminations.

Les questions principales qui guident nos évaluations des instruments actuels de prévention et lutte des discriminations sont les suivantes :

- Comment expliquer cette sur-représentation des Maghrébin.e.s, Turc.que.s et « autres africain.e.s » (principalement les anciennes colonies belges: République Démocratique du Congo, Burundi, Rwanda) dans les principaux indicateurs permettant d'évaluer les discriminations sur le marché du travail (taux d'activité, taux d'emploi, taux et durée de chômage)? Doit-on rapporter une situation d'inégalité socio-économique à un désavantage par rapport à un modèle culturel dominant ? Est-ce ainsi par exemple que l'on doit interpréter que les personnes d'origine autre africaine sont encore plus en-deçà des 30% qui, parmi les origines non belges, décrochent un emploi au bout du premier trimestre en stage d'insertion<sup>58</sup> ?
- Dans quelle mesure cette sur-représentation a des implications en terme de rapports de genre : dans quelle mesure les femmes et les hommes d'origine maghrébine et africaine connaissent-ils/elles des expériences différenciées de discriminations? et que révèlent-elles? qu'est-ce que l'ethnostratification du marché du travail révèle en termes de genre? qu'est-ce que le niveau d'éducation des femmes et des hommes en termes d'origine non-européenne nous dit de leur intégration différenciée au marché du travail? On sait par exemple qu'il y a une part plus importante de femme titulaire d'un diplôme d'études supérieures dans les ressortissants non UE, mais elles ont pourtant un taux d'emploi moindre que leurs homologues masculins.
- En terme de distribution territoriale : où vivent majoritairement ces personnes ? et dans quelle mesure l'adresse a une incidence sur l'intégration au marché du travail? ou du moins, dans quelle mesure taux d'activité et de chômage recourent le lieu de résidence? Y a-t-il une ethnostratification des secteurs d'activités qui recoupe une ethnostratification de l'habitat<sup>59</sup> ?

<sup>58</sup> Unia/Service public fédéral, *Monitoring socio-économique. Marché de l'emploi et origine*, op. cit., p. 97.

<sup>59</sup> *Baromètre de la diversité. Emploi*, op. cit., p. 67.

### 2.2.3. Résultats de l'état des lieux socio-démographiques du marché de l'emploi à Bruxelles

Il ressort des différents documents consultés que les hommes et les femmes d'origine extra-européenne (particulièrement d'Afrique du Nord, des anciennes colonies belges, d'Amérique du Sud et d'Asie) occupent une position spécifique sur le marché de l'emploi, désavantageuse par rapport à la fois à la population d'origine belge, mais également par rapport à la population étrangère, y compris parmi les populations extra-européennes. Les femmes de ces groupes occupent une position encore plus spécifique que ces populations (nationale, étrangère, et extra-européennes) qu'il est difficile de voir statistiquement. En effet, on ne dénombre pour le moment que trois documents disponibles, parmi les plus récents et qui ont une approche soit quantitative, soit semi-qualitative de celles qui peinent à apparaître comme des sous-catégories statistiques : à savoir les femmes d'origine étrangère extra-européenne. Les trois rapports en question sont ceux de :

- la fondation Baudouin, *Belgo-marocains, Belgo-Turcs, (auto)-portrait de nos concitoyens*, 2015<sup>60</sup>
- la fondation Baudouin, *Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, 2017<sup>61</sup>
- l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi (Actiris), *La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en région bruxelloise. Approche par la territorialité*, 2012<sup>62</sup>

Voici un aperçu synthétique des cartographies quantitatives opérées par ces trois rapports. Nous avons sélectionné uniquement les données les plus significatives qui relevaient d'un état des lieux socio-démographiques de l'éducation et de l'emploi au sein des populations cibles. Ces données sont très utiles pour diagnostiquer les *invisibles* des politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

---

<sup>60</sup> Rapport établi sous la direction de Corinne Torrekens et Ilke Adam, en collaboration avec les chercheurs Younous Langhari, Rebecca Thys, Laura Westerveen, Mathijs Van Dijk.

<sup>61</sup> Rapport rédigé par Sara Demart, Bruno Schoumaker, Marie Godin, Ilke Adam, avec la collaboration de Lucie Godeau, Chadia Hezukuri, Jonas Poucineau.

<sup>62</sup> Rapport établi sous la responsabilité de Stéphane Thys, en collaboration avec Amandine Bertrand, Véronique Clette, Mourad de Villers, Sharon Geczynski, Guillaume Jacomet, The Man Lai, Emmanuel Pottier, Khadidja Senhadji, Bénédicte Van Egeren, Dries Vangenechten, Sandy Van Rechem.

**Belgo-Marocains, Belgo-Turcs, (auto)-portrait de nos concitoyens, 2015**

NB : ce rapport concerne l'ensemble de la Belgique.

- Les femmes d'origine marocaine *réussissent mieux dans l'enseignement supérieur que les hommes* : elles ont en effet deux fois plus de chances que leurs homologues masculins de détenir un diplôme de l'enseignement supérieur (p. 131)
- Les femmes d'origine turque et marocaine connaissent *une plus faible insertion sur le marché du travail*. Les femmes de ces deux origines ont moins de chance d'être actives sur le marché de l'emploi que les hommes de la même origine (p. 131).  
Ces deux écarts doivent nous alerter sur une possible discrimination, irréductible à une supposée différence culturelle dans le rapport aux études et au travail chez les femmes d'origine marocaine, dans la mesure où : « la réussite des femmes d'origine marocaine (comparée à celle des hommes de la même origine) dans l'enseignement supérieur en Belgique est bien plus importante que l'écart entre les taux de réussite des femmes et des hommes de manière générale. De même, la différence du taux d'emploi des hommes et femmes d'origine marocaine et turque est plus important que l'écart entre hommes et femmes en Belgique en général » (p. 131-132).
- En revanche aucune donnée chiffrée n'apparaît quant au secteur d'activité dans lesquelles ces femmes se retrouvent majoritairement lorsqu'elles sont dans une situation d'emploi.

**Des citoyens aux racines africaines :  
un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais, 2017<sup>63</sup>**

- Les Afro-descendants ont un niveau d'instruction plus élevé que la moyenne en Belgique, et plus élevé que la moyenne parmi les personnes originaires d'autres migrations : plus de 60% des 18 ans et plus ont un niveau d'études supérieures, qui pour moitié est un niveau universitaire (p. 62). Ce niveau ne varie que très peu en fonction du genre, ce qui est une donnée spécifique par rapport aux Belgo-Marocains et Belgo-Turques : les femmes sont à peine plus diplômées du secondaire et supérieur court que les hommes de la même origine (respectivement 38% et 29% contre 32% et 28%, p. 64). En revanche, elles sont moins nombreuses que les hommes à avoir un très haut niveau de qualification, type doctorat (28% des femmes contre 36%, p. 64).
- Cependant, à peine un peu plus de la moitié des personnes détentrices d'un diplôme que nous avons interrogées a obtenu son diplôme le plus élevé en Belgique (p. 64).
- Un peu plus de 30% des répondant.e.s a un diplôme qui n'est pas reconnu en Belgique, ou dont le statut, pour pouvoir exercer un emploi en Belgique, n'est pas connu. Un pourcentage interpellant qui semble indiquer un niveau important de marginalisation et, ou de distanciation vis-à-vis des circuits possibles de l'insertion socio-professionnelle (*ibidem.*).
- Les femmes afro-descendantes sont plus susceptibles d'être touchées par la non-reconnaissance du diplôme : 37% de femmes afro-descendantes sont concernées par la non-reconnaissance de leur diplôme obtenu hors Belgique, contre 32% pour les hommes de la même origine (p. 65). Ce point est fondamental car « la non-reconnaissance du diplôme, bien que moins fréquente parmi les plus instruit.e.s, est l'un des facteurs de déclassement des plus qualifiées » (*ibid.*). Les femmes afro-descendantes, plus nombreuses à être concernées par la non-reconnaissance des diplômes moyens, sont donc particulièrement exposées au risque de déclassement professionnel.  
Il ressort que la nationalité du diplôme compte pour beaucoup dans une moindre inclusion au marché de l'emploi. Et de fait, les niveaux de chômage varient en fonction du lieu d'obtention du diplôme, du niveau d'instruction, de l'âge et de l'origine.
- Les femmes afro-descendantes exercent majoritairement des activités dans le secteur du nettoyage et du soin (voir le tableau ci-dessous, extrait du rapport, p. 71). Il reste à étudier pour une enquête future ce qui relève du déclassement dans l'occupation de ces métiers, et à déterminer ce qui de ce déclassement est imputable à une forme de discrimination.

**Professions les plus représentées parmi les hommes et les femmes Afro-descendant.e.s**

| Femmes                                     | %   | Hommes                                       | %   |
|--|-----|--|-----|
| Personnel de nettoyage                     | 15% | Magasinier                                   | 9%  |
| Aide soignante                             | 14% | Vendeur                                      | 7%  |
| Infirmière                                 | 8%  | Restauration (cuisiner, serveur, autre)      | 6%  |
| Vendeuse                                   | 7%  | Ouvrier qualifié dans l'industrie            | 6%  |
| Restauration (cuisinière, serveuse, autre) | 7%  | Employé administratif                        | 5%  |
| Aide-ménagère à domicile                   | 5%  | Electricien                                  | 3%  |
| Réceptionniste et agent de call centers    | 4%  | Assistant et éducateur social                | 3%  |
| Assistante et éducatrice sociale           | 4%  | Personnel de nettoyage                       | 3%  |
| Enseignante secondaire                     | 3%  | Gestionnaire financier, auditeur, fiscaliste | 2%  |
| N-244                                      | 67% | N-190  | 44% |
| Echantillon : personnes occupant un emploi |     |  |     |

<sup>63</sup> Ce rapport concerne l'ensemble de la Belgique.

*La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en région bruxelloise. Approche par la territorialité, 2012*

- *Un taux d'activité particulièrement bas* chez les femmes non-européennes (non-UE 27) en RBC : en 2010, elles sont actives à 47% contre 73% pour leurs homologues masculins ; alors que les femmes européennes (UE-27) sont actives à 71% et les hommes européens à 92% (p. 17).
- *Un sous-emploi plus important* chez les femmes non-européennes : en 2010, le taux d'emploi des femmes non-UE 27 est de 31% contre 52% pour leurs homologues masculins ; alors qu'il est de 63% pour les femmes européennes et 74% pour les hommes européens.
- *Des niveaux de qualification peu élevés pour les femmes non-européennes* : en 2010, « 47,8% de personnes faiblement qualifiées contre 24,4% de personnes hautement qualifiées en comparaison à celui des femmes étrangères de l'Europe des 27 (53,1% de personnes hautement qualifiées contre 21,2% de personnes faiblement qualifiées). Les niveaux de qualification s'améliorent toutefois quelque peu pour les femmes non européennes qui ont migré récemment (41,7% de personnes faiblement qualifiées contre 35,3% de personnes hautement qualifiées) » (p. 19).
- *un taux de chômage record* : le taux de chômage est significativement plus important chez les étrangers non-européens, et particulièrement chez les femmes. Il est ainsi de 35,4% pour les femmes étrangères non-européennes (contre 12,3% chez les femmes européennes) et atteint même 41,1% pour celles qui sont issues d'une immigration récente (p. 18).
- *un taux de sortie vers l'emploi des femmes DEI plus faibles pour les femmes nord-africaines et asiatiques* (p. 20) : en 2010, les femmes DEI asiatiques et nord-africaines connaissent les taux de sortie vers l'emploi les plus faibles (respectivement 26,2% et 28,9%). Les femmes d'Afrique subsaharienne et des Caraïbes ont des taux également faibles, quoique meilleurs que les précédents (respectivement 34% et 36%).
- *une concentration très forte dans des activités peu qualifiées et plus faiblement rémunérées*, comme le montre le tableau ci-dessous (extrait du rapport, p. 22).

Tableau Répartition des femmes salariées par secteur d'activités selon la nationalité au 4<sup>ème</sup> trimestre 2008, en Région bruxelloise (%)

|  | Belgique | Nord-Ouest de l'UE | Est de l'UE | Sud de l'UE | Maroc-Turquie | Afrique centrale | Autres pays | Total |
|--|----------|--------------------|-------------|-------------|---------------|------------------|-------------|-------|
| Industrie et construction  | 3,9      | 5,5                | 2,2         | 5,3         | 2,7           | 0,5              | 2,8         | 4,0   |
| Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles | 12,4     | 12,4               | 6,5         | 14,0        | 8,6           | 5,2              | 8,3         | 12,1  |
| Hébergement et restauration  | 4,1      | 5,4                | 5,5         | 7,5         | 8,7           | 7,2              | 13,1        | 5,0   |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques                                  | 5,7      | 14,9               | 6,0         | 7,6         | 2,3           | 1,5              | 6,9         | 6,4   |
| Activités de services administratifs et de soutien                                   | 8,8      | 7,9                | 13,0        | 13,9        | 43,9          | 12,2             | 13,9        | 10,2  |
| Administration publique et défense ; sécurité sociale                                | 16,9     | 4,4                | 1,8         | 6,7         | 9,7           | 24,1             | 8,2         | 14,5  |
| Enseignement   | 12,7     | 8,6                | 2,5         | 6,3         | 1,8           | 1,4              | 5,5         | 11,1  |
| Santé humaine et action sociale  | 17,0     | 11,7               | 52,5        | 17,5        | 15,3          | 41,8             | 25,6        | 18,2  |
| Autres activités de service  | 18,3     | 29,3               | 10,0        | 21,1        | 7,0           | 6,1              | 15,7        | 18,6  |
| TOTAL  | 100,0    | 100,0              | 100,0       | 100,0       | 100,0         | 100,0            | 100,0       | 100,0 |

Source : BCSS (DWH Marché du travail et Protection sociale, application 5), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Ces trois rapports sont fondamentaux mais il faudrait que l'on retrouve sur la région de Bruxelles le même type d'étude mais en croisant genre, origine, âge et territorialité : afin d'avoir une approche vraiment intersectionnelle, afin que les femmes les plus vulnérables et les hommes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi puissent apparaître en tant que tel.

De la consultation des trois rapports qui précèdent, en comparaison avec notre corpus de base, il ressort que la population qui s'occupe majoritairement de ce que l'on appelle le « care », c'est à dire les personnes travaillant dans les activités de services administratifs et de soutien, ainsi que dans la santé humaine et l'action sociale, ne font pas l'objet en tant que tel d'un enregistrement « quantitatif » détaillé permettant de mieux cibler les politiques publiques d'aides à l'emploi pour les personnes les plus exposées au risque de discriminations.

## 2.2.4 Descriptif du travail assuré par la catégorie des femmes d'origine non occidentale

### a) **Le care : une couleur invisible statistiquement**

Si l'on considère en Belgique l'analyse sur une longue durée selon le sexe et la nationalité du statut des femmes immigrées et leurs descendantes sur le marché du travail on peut voir qu'« elles subissent comme les autres femmes en Belgique, les effets de la segmentation des systèmes éducatifs, de la formation professionnelle et du marché du travail » (Ouali, 2008). En revanche il faudrait pouvoir rendre visible dans des catégorisations statistiques le fait qu'elles occupent davantage que les autres femmes belges des activités dans le secteur du nettoyage et du soin à la personne ; activités que l'on désigne sous le nom de « care<sup>64</sup> ». Pourquoi est-ce si important de considérer cela pour la RBC? Car **le care transnational est lié aux besoins né de fortes migrations pour le travail non-ouvrier, soit le travail de care<sup>65</sup>**. Or Bruxelles est constitué majoritairement d'une population étrangère qui pour la plus grande part est originaire de l'Union européenne, et cette population se caractérise par un haut niveau de qualification et une forte intégration sur le marché du travail. Car si toutes les personnes belges et d'origine belge et les personnes d'origine européenne ne sont évidemment pas nécessairement cadres, en revanche la majorité des cadres se trouvent dans le rang de cette population. **Or qui dit**

**forte intégration sur le marché du travail suppose de forts besoins en termes de délégation de service de nettoyage et de soin à la personne.** Il s'agit donc bien de se demander comment l'on peut mettre au jour l'ethnostratification du travail par secteur d'activité en croisant le secteur d'activité avec le genre afin de mieux voir que ce sont les femmes descendantes d'immigrés ou migrantes primo-arrivantes qui effectuent une grande partie du care marchandisé (c'est-à-dire qui ne relève pas seulement d'une dimension familiale ou domestique non rémunérée).

Cette dimension de l'origine et de l'ethnicité est fondamentale pour saisir que le groupe des femmes dans les métiers de soin et de nettoyage n'est pas compréhensible et analysable du seul point de vue du genre et du statut socio-économique: la dimension de « minorité ethnique et culturelle » est fondamentale, car toutes n'effectuent pas les travaux du care de la même façon. Alors que de nombreuses études qualitatives et quantitatives existent sur le sujet pour d'autres villes globales<sup>66</sup>, il n'existe pas à notre connaissance d'équivalent pour Bruxelles alors même que ces femmes d'origine non occidentale constituent une masse importante du personnel réalisant le travail lié à la délégation de services du care (restauration, soin à la personne, etc.).

<sup>64</sup> S. Laugier, P. Molinier, P. Paperman, *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot, 2009.

<sup>65</sup> S. Sassen, *The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge University Press, 1990;

<sup>66</sup> Hochschild, Arlie Russell. 2000. « Global care chains and emotional surplus value », in Hutton et Giddens (dir.), *On the edge. Living with global capitalism*, Londres, Jonathan Cape, p.130-146. ; Ibos, Caroline. 2012. *Qui gardera nos enfants? Les nounous et les mères*, Paris : Flammarion.

Or, il faut retenir de ces différents travaux sociologiques que la délégation de *care* bénéficie aux hommes et aux femmes qui occupent un poste permettant de rémunérer cette délégation. Ce bénéfice de la défamilialisation du soin permet d'introduire une différence au sein des femmes selon leur origine. C'est ce qu'avancent les travaux des sociologues Laura Merla et Florence Degavre<sup>67</sup> pour qui toutes les femmes certes ne sont pas égales vis à vis des hommes dans l'occupation des travaux marchandisés du *care*, mais mêmes entre elles, les femmes, n'ont pas le même statut selon leur nationalité, leur origine et leur statut migratoire. C'est le concept de « défamilialisation des tâches de *care* » qui permet de voir cette différence entre les femmes d'origine occidentale et les femmes d'origine non occidentale. Cette « défamilialisation des tâches de *care* » est définie ainsi : « le degré auquel des individus adultes peuvent soutenir un standard de vie socialement acceptable, indépendamment des liens familiaux, soit à travers le travail rémunéré, soit à travers les transferts sociaux<sup>68</sup> ». Les auteures expliquent ainsi que la « défamilialisation » des tâches de *care* (soit leur externalisation et leur marchandisation par les familles) est largement pris en charge par les femmes d'origine non européenne - dont la trajectoire migratoire est plus récente - alors qu'elles-mêmes ne peuvent accéder à cette « défamilialisation ». En effet, « si les travailleuses migrantes constituent souvent la main d'œuvre qui rend possible un certain niveau de défamilialisation en Europe, les questions de leurs propres besoins de défamilialisation et de leur accès aux dispositifs qui rendent celle-ci possible ne sont que très rarement posées<sup>69</sup> ».

---

<sup>67</sup> F. Degavre, L. Merla, « Le concept de défamilialisation à l'épreuve du *care* transnational. L'exclusion des travailleuses migrantes domestiques des politiques de *care* », *Informations sociales*, pp. 50-60.

<sup>68</sup> R. Lister, « She has other duties. Women, citizenship and social security », in Baldwin S. et Falkingham J. (dir.), *Social security and social change : new challenges to the Beveridge model*, New-York : Harvester Wheatsheaf, 1994, p. 32.

<sup>69</sup> F. Degavre, L. Merla, « Le concept de défamilialisation à l'épreuve du *care* transnational... », *op. cit.*, p. 53.

Il est important de se poser la question de la mesure quantitative du travail du *care* du point de vue du parcours historique de migration dans la mesure où ce « confinement » à un certain secteur d'activité pour ces femmes rend difficile la possibilité pour elles d'accéder à une « défamilialisation » réussie qui leur permettent une meilleure intégration sur le marché du travail. En effet, si la « défamilialisation » fut le processus censé permettre un meilleur accès des femmes belges à la fois au travail rémunéré et aux services (ou transferts sociaux) de *care*, alors il faudrait considérer également le besoin de défamilialisation et d'accès aux dispositifs qui les rendent possibles pour les femmes migrantes et descendantes d'immigrées.

Ces processus de soutien à la défamilialisation du *care* peuvent ainsi être pris en charge soit par les entreprises pour leur salariées soit par l'État. Une approche du travail du *care* en termes de genre, et de statut migratoire permettrait de rendre compte quantitativement de l'exclusion de ces femmes d'une potentielle défamilialisation: le fait qu'elles doivent se charger personnellement de leur enfant est un frein en effet pour une intégration réussie au marché du travail dans la mesure où elles ne bénéficient pas nécessairement du droit d'accès aux gardes publiques, ou même parce qu'ils n'existent pas du fait du morcellement horaire et de la dispersion des lieux de travail d'une garde au sein de l'entreprise où elles travaillent : « Il reste donc bien à définir des politiques publiques, en particulier pour les ressortissants de pays non européens, qui permettraient à la fois l'accès aux dispositifs de la défamilialisation pour les migrantes dans le pays où elles travaillent et un soutien aux pratiques de *care* au sein de leurs familles transnationales<sup>70</sup> ».

Le droit à la défamilialisation pour ces femmes prend un autre sens puisqu'il ne s'agirait pas pour elles de pouvoir accéder à

---

<sup>70</sup> *Ibid.*, p. 57.

la sphère de l'emploi, puisqu'elles y ont déjà accès, mais d'améliorer les conditions de travail et de rendre les mobilités de carrières possibles. Il s'agit bien ici de réitérer un principe non discriminatoire en indiquant

que les propriétés défamilialisante des Etats doivent s'appliquer à toutes et tous sur la base du travail exercé, tout en s'adaptant aux situations spécifiques des travailleuses du *care*.

## **b) des travailleuses plus exposées au risque de pauvreté et des écarts salariaux plus grands**

- L'IEFH a publié une étude visant à mesurer le risque de pauvreté pour les femmes. Il s'agit de *Genre et revenu; analyse et développement d'indicateurs / Belgian Gender and Income Analysis (BGIA)*, 2011. Le critère du genre pour calculer le risque de pauvreté chez les femmes dans l'étude sur le genre et le revenu est retenu en raison de sa pertinence pour *quantifier la vulnérabilité économique des femmes dans un contexte familial et social* où la dépendance financière par rapport au partenaire peut relever d'une condition salariale défavorable (en termes de salaires, de temps de travail, d'avancement de carrière, etc.). Il convient toutefois de noter que l'entrée statistique ici n'est pas l'emploi en tant que tel mais le revenu, ce qui nous intéresse pour notre étude sur l'emploi dans la mesure où une grande partie des revenus des ménages est le salaire ou les revenus de transferts de l'Etat spécifiquement corrélés au statut de l'activité de la personne (allocations chômage, formation, etc.).

Ensuite le critère du genre pour calculer l'écart de salaires entre les femmes et les hommes est primordial pour rendre visible et quantifier les discriminations subies spécifiquement par les femmes dans la sphère du travail, et qui sont liées à l'inégalité de reconnaissance des compétences (diplômes, formations et expériences professionnelles), au temps de travail proposé ou « choisi » (nombre d'heures contractuelles), à l'accès inégal aux projets ou horaires sources de bonification salariales (heures supplémentaires par exemple).

Cet indice du risque de pauvreté visait à rendre visible la « situation différenciée des hommes et des femmes au sein du ménage », et à affronter la tension entre

l'analyse des données au niveau du ménage et de l'individu surtout dans le « contexte du débat sur l'individualisation des droits de la sécurité sociale ». Il s'agissait en effet de contourner le biais de genre selon lequel « un ménage est une zone libre de tout conflit au sein de laquelle les moyens sont répartis selon les besoins des membres ». L'ensemble de cette étude remarquable repose sur l'objectif posé au préalable concernant la lutte contre la déformation de genre consistant dans la théorie traditionnelle micro-économique à qualifier la pauvreté des individus à partir de la pauvreté des ménages. Cette approche classique suivait deux hypothèses que l'étude BGIA a voulu déconstruire : la première est celle de « l'agrégation » ou « mise en commun des revenus », avec une répartition et un accès égal au sein du ménage; la deuxième hypothèse repose sur l'idée que « les membres des ménages pauvres connaissent des conditions de privation identiques et avec la même intensité ».

Au vu de ces biais de genre qui considèrent à la fois l'égalité de distribution et d'accès aux revenus familiaux et l'égalité de restriction ou privation budgétaire au sein du ménage, il était donc tout à fait opportun de réviser l'instrument de mesure en prenant pour base non plus seulement l'unité micro-économique qu'est le ménage mais l'individu selon qu'il soit un homme ou une femme, afin de mesurer les différences propres au genre face au risque de pauvreté.

Toute cette étude et ces conclusions sont précieuses mais l'on pourrait introduire davantage d'intersectionnalité dans leur élaboration. En effet, rien n'est dit des

femmes d'origine étrangère alors même qu'elles souffrent des disparités de genre en termes de revenus avec leurs homologues masculins de même origine, qui sont plus grandes encore pour leurs homologues femmes et hommes d'origine belge ou européenne, et occidentale de manière générale. De même, alors que les femmes d'origine belge ou européenne ont un meilleur accès à l'emploi pour leur stage d'insertion professionnelle – avec même une performance de genre remarquable en la matière puisqu'elles ont une insertion plus réussie que leurs homologues masculins –, ce n'est pas le cas des femmes d'origine non-européenne et non-occidentale qui elles au contraire ont un taux d'intégration encore moindre par rapport à leurs homologues masculins qui pourtant sont encore moins solvables sur le marché de l'emploi que les femmes d'origine belge.

- Des écarts salariaux plus grands : il ressort du rapport de l'IEFH que les écarts salariaux les plus significatifs ne sont pas tant à travail égal que dans la différence même de travail effectué, du fait de la segmentation du marché du travail : « Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes sont à attribuer à la ségrégation sur le marché du travail. En d'autres mots, l'inégalité de salaire est souvent une question d'inégalité de travail (...) Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions<sup>71</sup> », professions dont il est démontré qu'elles concentrent les taux de salaires les plus bas (nettoyage, restauration, aide-ménagère et service à la personne).

Par ailleurs il est apparu qu'avec l'industrialisation et la globalisation du marché de l'emploi dans les capitales comme Bruxelles, une partie de plus en plus grande de la production domestique de nourriture, de vêtements et de soins dispensés aux membres de la famille peut

---

<sup>71</sup> IEFH, *L'écart salarial entre les hommes et les femmes*, 2017, p. 48.

être transférée vers les marchés et acquise par les ménages. Or, l'une des questions qui se pose est précisément de savoir qui occupent ces postes souvent les moins qualifiés et les moins rémunérés que sont précisément la préparation de nourriture, le ménage et le nettoyage, la production textile et les soins dispensés aux personnes vulnérables (enfants, personnes âgées et à mobilité réduite). Il est dit dans l'un des rapports consultés que les femmes afro-descendantes (Congo, Rwanda et Burundi) « sont dans une large mesure concentrées dans le domaine de la santé (aides-soignantes et infirmières), du nettoyage et des aides ménagères, ainsi que dans les professions de vendeuses, dans la restauration comme agents de call center et réceptionnistes, assistantes sociales et enseignantes. Ces sept activités représentent deux tiers des emplois féminins recensés<sup>72</sup> ». De manière générale, l'analyse en termes de plafond est importante mais c'est souvent l'effet d'un « plancher collant » qui ressort de cette sectorisation par genre et par origine des secteurs d'activités de la population active.

#### **d) Où sont les femmes musulmanes voilées ?**

Dans l'ensemble de la documentation étudiée nous n'avons vu que de rares fois soulever la question des discriminations subies par les femmes musulmanes voilées alors même que dans les enquêtes qualitatives existantes<sup>73</sup>, celles-ci ont pu exposer leurs expériences de discriminations au travail, notamment dans leur recherche d'emploi. Il serait utile de prendre en considération cette dimension de l'invisibilité des femmes qui sont souvent d'origine étrangère non européenne (maghrébine, turques ou afro-descendantes), et qui pâtissent déjà de tous les renforcements discriminatoires relevés tout au long de ce rapport.

---

<sup>72</sup> Fondation Baudouin, *Des citoyens aux racines africaines...*, *op. cit.*, p. 71.

<sup>73</sup> N. Ben Mohamed, « Voile et marché de l'emploi. Égalité femmes-hommes », *op. cit.*

## Conclusion de l'état des lieux.

Lorsque l'on parle des inégalités femmes/hommes, l'attention se dirige souvent vers le fameux « plafond de verre » pour mettre au jour les disparités de genre sur l'évolution des carrières. Mais dans ces réflexions, il manque souvent une variable essentielle pour saisir de manière plus précise la diversité des femmes au travail : l'origine.

En effet, l'on remarque qu'il manque souvent la mesure de l'origine afin de rendre visible la spécificité des situations d'emploi et salariale des femmes d'origine étrangère, particulièrement les personnes issues des pays réputés musulmans ou des anciennes colonies. Cela permettrait d'*analyser le plafond de verre en termes intersectionnels* (classe, origine, genre) et de se poser ainsi la question s'il y a plus de femmes ou d'hommes ou d'hommes d'origine étrangères qui accèdent aux fonctions dirigeantes, et quels sont les écarts de salaires entre femmes et hommes d'origine différentes. Il faudrait en effet pouvoir déterminer ce qu'il se passe en terme salarial quand les femmes d'origine étrangère se retrouvent dans une position de direction ? Et surtout pourquoi ne forment-elles pas comme les femmes d'autres origines une masse critique digne d'être étudiée de manière statistique pour le mettre en relation avec un éventuel retard dans l'entrée sur le marché du travail, notamment dans le décrochage d'un stage de formation, en somme dans le fait d'avoir un « réseau » ?

De même, elles souffrent aussi le plus souvent du « plancher collant » : c'est-à-dire d'une moindre mobilité ascendante dans les transitions de carrière (dans le passage d'un emploi à un autre). L'introduction de la variable « origine » dans les enquêtes de genre permettrait également de voir quelles sont les femmes d'origine étrangère qui se retrouvent majoritairement dans les services de nettoyage d'entretien des titres-services et services à la personne, avec une grande

disparité selon le secteur d'activité et la profession<sup>74</sup>. S'il nous est montré en effet qu'une écrasante majorité du temps partiel est effectué par les femmes, il ne nous est rien dit de qui sont ces femmes : de quelle origine sont-elles ? A ce titre le défaut d'information est d'autant plus frappant que pour ce qui est des hommes occupant des temps partiels il s'agit souvent d'un travail intérimaire dont on sait qu'il concerne des secteurs d'activité précis qui recrutent une main d'œuvre masculine étrangère, dans laquelle se trouvent surreprésentées les personnes d'origine étrangère maghrébine et autre africaines.

Ce qui n'est donc pas pris en compte ce sont les écarts de salaire entre femmes d'origine étrangère et femmes belges, pour montrer la "couleur" de la ségrégation du marché du travail et saisir les renforcements d'inégalité de certaines origines étrangères spécifiques. Car s'il est vrai qu'il est relevé dans l'enquête UNIA<sup>75</sup> que les femmes d'origine belge occupent majoritairement les postes d'enseignement en Belgique (qui est le deuxième secteur d'activité au niveau fédéral) alors que l'on retrouve majoritairement des maghrébines dans la maintenance et l'administration publique, des proche-moyennes orientales dans le commerce de détail, des océaniennes et extrême orientales dans la restauration, on ignore quels sont exactement les postes occupés pour ces dernières et surtout quels écarts salariaux existent entre elles et les femmes d'origine belges qui sont majoritairement dans le secteur de l'enseignement. *Il manque donc une analyse quantitative sur l'effet « plancher collant » abordé dans une perspective intersectionnelle.*

En outre, alors même que l'origine était bien mise en avant dans les enquêtes d'UNIA, et

<sup>74</sup> Les annexes au rapport 2015 Monitoring Socio-Economique, Marché du Travail et Origine recèlent beaucoup d'informations pertinentes pour l'analyse intersectionnelle.

<sup>75</sup> Unia/Service public fédéral, *Monitoring socio-économique. Marché de l'emploi et origine, op. cit.*, p. 47.

que certains croisements entre sexe, et origine pour évaluer l'occupation des secteurs d'activités sont effectués, il manque une approche poussée qui permettent de connaître les écarts de salaire, les mobilité de carrière, les bonifications salariales possibles, entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine étrangères surreprésentées dans les secteurs d'activité où l'on compte les taux de salaires les plus bas. Ce n'est qu'une fois que l'on aura rendu visible ces différences au sein des femmes selon l'origine que l'on pourra saisir comment des marqueurs d'origine et d'« ethnicité » peuvent peser à charge contre les personnes appartenant ou supposées appartenir à cette catégorie.

Ces marqueurs sont ceux qui sont relevés dans le cadre pour l'instant d'études qualitatives ou d'études quantitatives isolées: appartenance confessionnelle réelle ou supposée, reconnaissables à des « signes » visibles (foulard, confession, couleur de peau, langue), prénom et nom patronymique, adresse résidentielle.

Introduire de manière conjointe l'ethnicité et le genre semble donc essentiel pour obtenir une lecture transversale des groupes cibles en ce qui concerne l'emploi, car la confession, l'origine, la nationalité, la langue ou la couleur de peau réelle ou présumée peuvent être des facteurs de renforcement discriminatoire pour les femmes et les hommes.



## **PARTIE B**

---

# **APPLICATION CONCRETE DU CONCEPT D'INTERSECTIONNALITÉ DANS LES ENTREPRISES**

**A**u vu de l'état des lieux précédent ayant mis en exergue les catégories de la population active les plus vulnérables aux situations de discriminations, nous formulons dans la suite de ce rapport plusieurs propositions visant à mieux prévenir, diagnostiquer et corriger les éventuelles discriminations et déséquilibres en termes de diversité au sein de l'entreprise. Avant de poursuivre dans cette direction, il faut rappeler que ces propositions s'inscrivent dans le cadre d'une approche *structurelle* des discriminations, et dans une logique pédagogique et d'accompagnement « méthodologique » pour les entreprises, plutôt que dans la recherche d'une intentionnalité maligne, implicite ou explicite, dont nous avons déjà dit dans la première partie de ce rapport combien elle était inadéquate, pour rendre raison non seulement des discriminations directes, mais également et surtout de la réalité plus diffuse et complexe de l'expérience discriminatoire.

Nous rappelons ici les questions qui ont structuré la transposition concrète du concept d'intersectionnalité dans les entreprises (au travers notamment des « plans diversité » d'ACTIRIS) :

- Quelles catégories doivent être traitées de manière transversale (comme le genre) pour permettre une analyse et un traitement intersectionnels des discriminations ?
- Selon quels schémas et critères se produisent les inégalités structurelles et systémiques ? Comment les discriminations individuelles participent-elles à ces logiques de discrimination collective et structurelle ? Par quels moyens pourrait-on les éviter ou les réduire ?
- Comment mobiliser les catégorisations de manière à mettre en lumière les processus de discrimination structurelle et collective ?
- Quelles combinaisons de dimensions/caractéristiques/critères identitaires sont les plus marginalisantes ? Lesquelles sont au contraire les plus « avantageuses » ? Cette question se doit d'être abordée, tout en évitant l'écueil de la hiérarchisation.

## 3.1 Une catégorie transversale au même titre que le genre : l'ethnicité

### L'ethnicité : une catégorie controversée

La méfiance vis à vis de l'usage scientifique et statistique du terme « ethnicité » vient du fait que cette catégorie est issue de l'anthropologie coloniale, ce qui constitue une objection recevable *a priori* quant à l'usage de ce terme aujourd'hui, même dans le cadre d'un usage critique :

« Les catégories ethniques qui sont alors produites, tendent à figer (à institutionnaliser) les réalités qu'elles décrivent, en les inscrivant dans une logique administrative d'identification. Les ethnonymes deviennent, à cette époque-là, des « désignateurs » prétendument rigides d'ensembles humains homogènes, partageant des traits physiques et moraux, qui sont objectivés sous de multiples formes (cartes d'état-major, circonscription administrative, dénominations inscrites sur les pièces d'identité...)»<sup>76</sup> ».

De ce fait, on a eu tendance à définir les groupes ethniques comme des « supports de cultures », c'est-à-dire ayant un contenu culturel partagé, faisant l'objet d'une adhésion ou d'une reconnaissance implicite ou explicite par les acteurs sociaux (les

membres du groupe et ceux qui n'en font pas partie).

Selon l'anthropologue F. Barth partager une même culture est une conséquence de la *différenciation et de la segmentation culturelle* plutôt qu'une condition première de la délimitation d'un groupe ethnique<sup>77</sup>. Ceci signifie par exemple qu'être défini comme Rrom n'est pas nécessairement la condition première pour « faire partie » d'un groupe « Rrom »: ce qui crée les « Rroms » comme catégorie ethnique sera la manière dont une différence hiérarchisée avec un autre groupe est produite. L'ethnicité renvoie en ce sens à la production de différences hiérarchiques entre les identités ou les appartenances supposées des individus à certains groupes<sup>78</sup>. Dans cette perspective, partager une culture est davantage une

conséquence de l'état des mentalités et des rapports sociaux qu'une condition première d'organisation et d'auto-identification des groupes. Cela veut dire par exemple que bien que l'on ne soit pas musulman ou bien que l'on ne se reconnaisse pas primordialement sous cette identité, l'on est ramené ordinairement à ce qui finit par constituer une identité « différente ». En ce sens, l'ethnisation des identités vient de la

Comment utiliser un terme (« ethnicité ») de manière opératoire et fiable statistiquement sans reconduire l'ensemble des préjugés et des processus stigmatisants qui ont vu l'émergence de ce concept?

<sup>76</sup> P. Costey, « Les catégories ethniques selon F. Barth », Lyon, *Tracés*, 2006.

<sup>77</sup> F. Barth, « Les groupes ethniques et leurs frontières », in P. Poutignat et J. Streiff, *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995, pp. 203-249.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 210-211.

manière dont la différence est traitée par le groupe majoritaire.

Ce qui nous intéresse dans cette définition de Barth, c'est qu'elle rend maniable le concept d'« ethnicité » dans des mesures de correction des inégalités injustes. En effet, **il ne s'agit pas pour les décideurs publics et au sein des entreprises de s'attacher à accorder une valeur de vérité descriptive à la catégorie : au sens où la catégorie définirait ce que sont en réalité les individus.** Il s'agit plutôt de s'appuyer sur l'état actuel des perceptions qui crée les catégories en tant que tels pour voir comment les individus peuvent être stigmatisés sur la base de représentations qui ont des effets bien réels (en matière de statut socio-économique, d'activités professionnelles, de rémunérations, de poste occupé, etc.). De fait, *toute étude sur les discriminations s'attache à détecter en premier lieu la conséquence réelle que les représentations collectives (y compris les représentations imaginaires et les fantasmes) ont sur les individus associés à ces représentations*<sup>79</sup> C'est dans cette perspective qu'il faut se saisir du concept d'ethnicité : celui-ci nous permet de manier des catégories dont le contenu sont les représentations collectives des groupes sociaux en tant qu'ils sont censés constituer une cohésion culturelle (et donc intellectuelle, esthétique, professionnelle, etc.). Si je prends l'exemple de la catégorie « personnes d'origine maghrébine », celle-ci est souvent associée à l'identité « musulmane », et réciproquement tout « musulman » visible est souvent associé à une origine étrangère, le plus souvent « arabe ».

L'avantage de cette définition de l'ethnicité, c'est qu'elle suppose que *toutes les auto-identifications sont secondes* : au sens où nous prenons d'autant plus conscience de notre identité dans des situations qui cherchent à marquer une différence, où l'on perçoit une différence avec un groupe

majoritaire, ainsi en est-il de cette expérience ordinaire où l'on se sent belges, dans un pays étranger, au contact d'une culture étrangère. Pour notre part, ce qui nous intéresse réside dans les processus d'auto-identifications des individus minoritaires au sein de la Belgique, en RBC. « Minoritaires » signifie ici que des personnes ont un accès plus restreint aux ressources fondamentales (éducation, travail, santé) nécessaires pour une vie digne. **Il convient donc de prêter une attention spéciale aux auto-identifications des minoritaires car elle comporte en elles, comme nous l'avons dit auparavant, la manière dont on les perçoit** : En effet, il n'y a pas d'auto-identification qui ne soit en quelque manière secondaire, c'est-à-dire issue de la perception par le groupe minoritaire de la perception que le groupe majoritaire a de lui. C'est en ce sens que bien des personnes stigmatisées sont devenues noires, au sens où elles se sont rendues comptes de la différence de traitement dont elles étaient l'objet. Dans le rapport de la Fondation Baudouin sur les Afro-descendants, l'un des enquêtés dit comment il est devenu noir, par un long processus à l'école : « C'est à l'école que j'ai appris que j'étais noir dans le sens où, noir pas dans ma couleur de peau, mais noir dans le fait que le Noir dérange<sup>80</sup> ».

L'enjeu en termes de politiques publiques et de mesures correctives des discriminations est donc dans un premier temps de rendre raison de ce processus : comment l'on est devenu.e noir.e, femme, malade, aux yeux des autres ? Comment l'on est devenu.e une « femme âgée », un « homme musulman », ou encore une « femme musulmane » ? Il est insolite de noter que « femme âgée » n'est pas nécessairement une catégorie existante en tant que telle dans la trajectoire des femmes de plus 50 ans. Ainsi dans la littérature scientifique – dans certains protocoles de sciences de la vie – les femmes âgées deviennent des hommes lorsqu'elles ne sont plus en âge de procréer

<sup>79</sup> P. Simon P., « Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discriminations », *Confluences Méditerranée*, n. 48, 2003, pp. 25-38.

<sup>80</sup> Rapport de la fondation Baudouin, *Des citoyens aux racines africaines...*, op. cit., p. 129.

comme si c'était la capacité reproductive en acte qui était le marqueur de sexe. Il serait opportun de se demander si dans l'analyse des trajectoires professionnelles l'on peut constater une même inversion de genre lorsque l'on croise les catégories femmes et âge : la catégorie sexe perd-elle de son désavantage lorsqu'une femme n'est plus soupçonnée être en période de reproduction ?

On pourrait ainsi se demander à *partir de quel âge une femme est un homme comme les autres sur le plan professionnel*. Il ressort des différentes études menées par l'IEFH qu'il y a bien un âge du sexe dans la sphère professionnelle. Tout porte à croire que les individus de sexe féminin deviennent des femmes lorsqu'elles entrent sur le marché de l'emploi au sens où elles cumulent des temps partiels, des écarts de salaires en leur défaveur par rapport aux hommes, etc. : devenir des femmes ici signifie que le fait d'être perçue comme une femme conduit à une moindre valorisation des compétences (notamment celles attestées par l'expérience et les qualifications), une moindre confiance professionnelle en général. Il a ainsi été démontré que les femmes connaissent un renforcement discriminatoire lors de la période supposée de reproduction ou à l'occasion de la grossesse<sup>81</sup>, mais rien n'est dit des effets pourtant attestés par la méthode inductive de l'expérience des femmes issues de l'immigration non-européenne (femmes dites non blanches) et pour lesquelles les représentations collectives plus ou moins explicites portent sur le préjugé des maternités multiples et d'une grande fertilité, ce qui pour les gestionnaires des ressources humaines peut être considéré comme un problème. Mais rien ou presque n'est dit non plus du vieillissement des femmes au travail dont on peine à penser qu'il serait du même type que celui des hommes ; et rien non plus concernant le vieillissement au travail des femmes minoritaires.

---

<sup>81</sup> IEFH, *Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*, 2010.

Pour pouvoir faire émerger ces absents dans la cartographie préalable à la mise en place d'un plan diversité, une des recommandations serait de s'intéresser particulièrement au processus du « devenir ethnique » (sachant que Belge ou Européen est une ethnie), du « devenir masculin », du « devenir valide », et du « devenir jeune » du personnel d'une entreprise. Pour cela, il conviendrait de partir des diagnostics formulés par les principaux concerné.e.s à propos des processus de recrutement, de titularisation des stagiaires, de promotion de carrière, d'attribution des projets, de distribution des compétences. Ceci permettrait de pondérer les biais du principe de neutralité, et d'envisager un principe d'équité dans les procédures de recrutement, d'avancement de carrière et de communication. Ce principe d'équité consiste à attribuer des « points » à celles et ceux qui apparaissent comme désavantagé.e.s au vu de l'état des discriminations structurelles. Ceci pourrait être élaboré en étroite collaboration avec les syndicats. L'action positive, qui consiste à corriger les inégalités historiques et structurelles visant les groupes affectés par les discriminations systémiques - en général sur le genre, l'ethnicité, le handicap - par le biais de « préférences » en vue d'établir une réelle égalité des chances. Il s'agit de neutraliser les avantages implicites dont bénéficient certains groupes de personnes au sein des institutions. Il est donc primordial que les mesures d'action positive ne soient pas basées uniquement sur des critères simples, mais sur des intersectionnalités de critères.

En d'autres termes, la catégorie ethnicité peut être intégrée dans une politique concrète d'application du concept d'intersectionnalité dès lors que nous comprenons l'ethnicité comme un processus d'identification des origines (réel ou imaginaire) qui a des effets discriminants. En ce sens l'ethnicité doit constituer la base de nos analyses au même titre que le genre.

## Comment opérationnaliser l'ethnicité dans une réflexion sur les mesures de prévention et de lutte contre les discriminations ?

L'analogie avec l'opérationnalisation du genre semble apparemment ardue. En effet dans une perspective d'opérationnalisation, le genre a pu être ramené à des critères distinctifs irréprochables sur le plan éthique, puisque l'on se saisit ordinairement de ce qui continue d'être compris comme un donné naturel que l'état civil et administratif ne ferait qu'enregistrer : ainsi en est-il du sexe, de sa binarité (on ne peut être sur les documents de l'état civil que Femme ou Homme). Ainsi, si l'on veut savoir si les femmes sont discriminées : ce sera nécessairement en prenant pour homologue « naturel », les hommes. C'est cet aspect pratique de la binarité qui passe à côté de la complexité de la compréhension du genre comme construction imbriquée de la différence des sexes et de l'ordre social hétérosexuel. Mais rien dans l'ethnicité n'apparaît dans l'état civil si ce n'est la nationalité ou le lieu de naissance. Or celle-ci est entourée d'un halo de représentations : la couleur de peau, la confession, la langue, la culture (entendue au sens large, que ce soit les habitudes alimentaires, vestimentaires, mortuaires ; les rites religieux, etc.). Et de fait, ces représentations sont imprégnées de l'héritage du passé colonial ou sont le résultat d'un ethnocentrisme toujours présent lié à des rapports inégalitaires entre les nations.

Si l'on s'en tient, comme nous l'avons proposé aux expériences subjectives du « devenir femme » tel que nous l'avons défini précédemment, il demeure une question essentielle pour l'opérationnalisation. En effet si la catégorie ethnicité telle que nous souhaitons l'utiliser est une « perception de perception » (et non pas nécessairement la perception d'une réalité) : comment objectiver et quantifier une « perception » ?

**Si l'ethnicité n'est pas tant définie à partir de sa réalité que de la perception qu'en ont les acteurs comment la constituer en variables quantifiables ?** Car pour être quantifiable il faut être observable et objectivable. Or c'est le propre d'un critère subjectif comme la « perception des différences » que de ne pas être objectivable a priori.

Il est possible de le faire en utilisant ce qui se fait déjà en Belgique à travers le recours à la catégorie « origine » et en prenant appui sur l'autodéfinition des individus au sens où comme nous l'avons montré en convoquant l'anthropologue Barth : il n'y a pas d'autodéfinition qui ne soit en quelque manière secondaire, c'est-à-dire issue de la perception que les minorités ont de la perception que le groupe majoritaire a d'elles. Ainsi, si les autres (le groupe appartenant à la norme) me perçoivent comme « noir.e », je vais m'identifier comme noir : cette identification n'est donc pas primaire, mais seconde. C'est pourquoi l'on dit que l'on devient noir. C'est en ce sens que bien des personnes stigmatisées sont devenues noires, au sens où elles se sont rendues comptes de la manière dont elles étaient traitées différemment sans que cette différence soit objectivement justifiable. C'est donc en prêtant attention à ce processus de « comment l'on est devenu.e noir.e, femme, malade, aux yeux des autres ? » que l'on pourra s'approcher au plus près de ce qui constitue l'expérience de la réalité discriminatoire.

Une autre difficulté cependant apparaît : comment accorder un degré d'objectivité à ce qui semble être subjectif ? Comme nous l'avons montré en Première partie, l'un des acquis notamment des théories du genre et de l'épistémologie du point de vue qu'elles ont formulée est que **la mise en commun des récits à la première personne donne une objectivité plus robuste aux expériences en ce sens qu'elles permettent de désindividualiser et d'une certaine manière de dépsychologiser l'expérience des discriminations en leur**

**restituant leur réalité et donc leur objectivité.** D'un point de vue méthodologique – par exemple en mettant en place un Plan Diversité –, une présomption de légitimité peut être accordée à ces récits dès lors qu'ils sont nombreux ou qu'ils concernent une proportion significative de personnes susceptibles d'être concernées.

On peut ainsi présumer que si plusieurs personnes ou à l'inverse trop peu de personnes issues de la diversité<sup>82</sup> font état du manque d'opportunité ou d'une moindre valorisation salariale ou d'un défaut de représentation dans la communication dans l'entreprise, alors on peut se dire que **l'enquête pour la mise en place d'un plan diversité peut commencer par établir la liste des « absents »** (essentielle à toute cartographie des marges). Le premier obstacle à surmonter concerne souvent l'absence de données statistiques au sein des institutions (« equality data »). Il s'agit donc en premier lieu, par le biais d'une enquête interne, d'obtenir une image statistique de la composition démographique de l'ensemble du groupe concerné. Ce genre d'enquête repose sur quatre principes importants : l'anonymat et l'autodéfinition des personnes enquêtées, le caractère facultatif de la participation à l'enquête, et la transparence sur l'usage qu'il sera fait des résultats obtenus.

---

<sup>82</sup> Et a fortiori doit-on supposer que s'il n'existe aucune personne présente issue de la diversité pour faire cet état des lieux au sein de l'entreprise, l'on est en droit de supposer un dysfonctionnement dans les procédures de recrutement, d'avancement de carrières ou de communication interne ou externe.

## 3.2 Des croisements prioritaires au sein de l'approche intersectionnelle : un paradoxe ?

Il apparaît au terme de l'état des lieux socio-démographiques du marché de l'emploi qu'une forme de transversalité et d'intersectionnalité est fondamentale : mais force est de reconnaître que certaines données biographiques ont une incidence plus forte sur les trajectoires professionnelles. Ainsi, pratiquer l'intersectionnalité dans les entreprises et dans les politiques publiques ne signifie pas que l'on n'instaure plus aucun ordre de priorité dans le ciblage des critères à protéger. De fait, **une certaine forme de priorisation est fondamentale pour éviter des fragmentations catégorielles qui confinaient sinon à l'impuissance pratique.**

Dans cette perspective, quels sont les croisements prioritaires ?

- Pour comprendre cette notion de priorité, nous distinguons le terme de « catégorie » et le terme de « variable » :
  - les catégories peuvent être définies par l'un des critères protégés énoncés par l'Union Européenne (âge, sexe, confession, langue, couleur de peau...etc.) qui comprennent de fait des critères ethniques, de genre et de classe sociale.
  - les variables constituent ce qui doit être mesuré pour ces catégories, soit par exemple le niveau éducatif (les diplômes acquis, l'orientation scolaire, etc.), la position sur le marché de l'emploi et le statut professionnel (le taux d'activité, le décrochage d'un entretien d'embauche, le secteur d'exercice de la profession, la durée du contrat de travail, l'avancement de carrière, les rémunérations, etc.), la santé, l'état socio-économique (les revenus, le patrimoine, etc.).

# SCHÉMA DES CATÉGORIES ET DES VARIABLES

## LES CATÉGORIES.

Critères protégés à partir desquels on mesure les variables ci-contre.

- Les 5 critères dits "raciaux":  
prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance - y compris professionnelle et origine nationale ou ethnique.
- Handicap
- Convictions philosophiques ou religieuses
- Orientation sexuelle
- Age
- Fortune - ressources financières
- Etat civil
- Convictions politiques
- Convictions syndicales
- Etat de santé
- Caractéristiques physiques ou génétiques
- Naissance
- Origine sociale
- Sexe
- Langue

## LES VARIABLES.

Ce que l'on mesure.

- Niveau éducatif (les trajectoires scolaires, les diplômes, les filières choisies, l'orientation, etc.)
- Santé - l'accès aux soins, le bénéfice de la sécurité sociale générale, l'adhésion à une mutuelle, etc.
- Situation sur le marché de l'emploi - activité, chômage, nature du contrat, temps d'exercice du contrat de travail, le niveau de la rémunération, le secteur professionnel, la nature du métier, etc.
- Revenus - à noter que l'opacité des revenus des ménages ne permet pas d'établir le pouvoir d'achat de chacun.

Le croisement est dit intersectionnel s'il fait intervenir les critères protégés qui relèvent du genre, de l'ethnicité et de la classe sociale (le statut socio-économique, comme par exemple la propriété de son logement, le statut de bénéficiaires d'allocations de compléments de revenus, le niveau de revenu, mais aussi le type d'emploi occupé ou recherché) : catégories à l'aune desquelles on mesurera les variables précitées. On cherchera ainsi à déterminer quelle est la trajectoire professionnelle des femmes d'origine sud-américaine ou d'origine polonaise travaillant respectivement dans le secteur des titres et services, et dans le secteur de la santé comme aide-soignante : exercent-elles dans les mêmes conditions que leurs homologues européennes ? Voire même : ont-elles des homologues européennes ? Sachant que l'absence d'homologues européens dans un domaine permet de parler d'ethno-stratification du marché de l'emploi, ou d'ethno-stratification du personnel au sein de l'entreprise. Dans ce cas la question qui doit guider les plans diversité est comment on en est arrivé là.

Il faut retenir cependant que la distinction « catégorie » et « variable » ne doit pas être entendue de manière étanche puisque tout dépend de ce que l'on veut mesurer dans une perspective intersectionnelle : de fait, le sens de la double flèche dans le schéma ci-dessus signifie que l'on peut très bien commencer la recherche par la « variable ».

- Cependant, une objection pourrait nous être formulée : **pourquoi prioritairement le genre, l'ethnicité et la classe, et non pas par exemple l'âge et le validisme (système de hiérarchie, domination et discrimination envers les personnes en situation de handicap) ?**

Il ne s'agit pas de nier l'importance de la protection de ces critères en raison du traitement professionnel qui est réservé à la jeunesse incluse dans la population active (supposée inexpérimentée) ou au vieillissement de la population, avec des disparités parfois fortes de genre. Mais notre objectif avec la transposition du concept d'intersectionnalité dans les instruments de mesure est de faire « émerger » les groupes les plus vulnérables qui peinent à apparaître dans les plans diversité parce qu'ils sont aux marges des « groupes cibles » tels qu'ils sont formulés actuellement. Or, il est ressorti de notre état des lieux que ce sont les personnes d'origine étrangère non-européenne, qui cumulent des formes d'inégalités sur lesquelles repose une forte présomption d'injustice. Et le degré de solvabilité professionnelle est fortement indexé à l'identité de genre des individus ainsi concernés : les logiques - et par conséquent, les expériences - des discriminations professionnelles ne sont pas les mêmes que l'on soit une femme ou un homme d'origine non-européenne. C'est la raison pour laquelle il est absolument nécessaire de maintenir au moins le croisement genre et ethnicité : la classe « sociale » étant souvent introduite dans les variables (c'est à dire dans ce que l'on mesure). Il faut bien évidemment noter que les personnes handicapées d'origine non-européenne ont un moindre accès aux aides publiques spécifiquement dédiées au handicap en raison du manque d'accès à l'information, du non-recours au droit, etc. Il est donc primordial d'adopter une perspective intersectionnelle dans l'analyse des discriminations touchant les personnes en situation de handicap.

- **Nous proposons l'expérience de pensée suivante comme outil ordinaire pour aider à comprendre ce qui fait l'objet d'une discrimination structurelle et donc ce qui peut faire l'objet d'une catégorisation intersectionnelle.**

Supposons en effet le cas suivant : soit un homme devenu père récemment, celui-ci se trouve écarté par son employeur dans l'attribution des projets les plus rémunérateurs, en raison de la croyance que la responsabilité parentale entrainera une moindre disponibilité au travail. Il se peut que l'on ait dans notre entourage une personne qui connaisse de tels cas. Or, même si plusieurs cas du même type sont avérés, force est de constater que de tels cas constituent l'exception et les « hommes, jeunes parents » ne peut constituer une catégorie pertinente pour analyser dans

une perspective intersectionnelle les inégalités au travail. En effet l'expérience de pensée consiste à se demander si un tel cas est une exception ou l'illustration d'une norme au vu d'un contexte social plus général. Or, qui dira qu'il est fréquent (voire normal au sens statistique) qu'un employeur soupçonne un homme jeune parent moins disponible en raison de sa paternité ? Qui peut indubitablement penser que les jeunes hommes font l'objet d'un préjudice de genre dans les campagnes de recrutement en raison d'une présomption de parentalité ? La présomption de responsabilité parentale et donc de relative indisponibilité pèse davantage sur les femmes : c'est donc les effets de cette représentation qu'il convient de mesurer de manière systémique avec des instruments de mesure fiable et non pas le cas de l'homme discriminable en raison de sa paternité.

Quelle est alors la méthode pour savoir quelles catégories doivent être sollicitées, et pour quelle mesure ? La méthode est inductive et consiste à se dire que *l'exception ne peut faire la catégorie*. En effet, ici aussi, **c'est la récurrence statistique (telle qu'elle est validée par les partages collectifs d'expériences) qui est l'indice de l'intersectionnalité, c'est à dire de l'injustice structurelle du cas**. C'est ainsi que l'on ne peut élever au rang de groupe cibles les hommes avec des enfants pour voir comment évoluent leur carrière et pour pouvoir améliorer leur insertion sur le marché du travail car les hommes majoritairement pâtissent moins sur le plan professionnel de leur parentalité que les femmes du fait d'être mères. En effet, les hommes « ne deviennent pas pères » sur le plan professionnel alors que les femmes deviennent mères sur ce même plan professionnel. A la limite, l'on pourrait dire que *les pères deviennent des femmes* au niveau professionnel lorsqu'ils « tombent » dans la catégorie foyer monoparental, aux revenus modestes (c'est-à-dire lorsque les charges quotidiennes liées au soin des enfants ne peut être déléguée à une personne ou une institution tierce). On voit donc qu'il faut un surcroît de parentalité et un niveau de revenus inférieur à la moyenne des hommes, pour créer une équivalence avec la situation des mères au travail (sans que celles-ci soit en situation de responsabilité monoparentale). Ainsi, si l'on croise, homme et père aux statuts socio-économiques désavantageux, il ressort certes que cette situation peut exposer à des formes de discriminations, mais celle-ci ne relève pas d'une discrimination structurelle car quantitativement ce sont plutôt les femmes qui sont dans cette situation comme le montrent les différentes enquêtes quantitatives de l'IEFH.

Ainsi, **ne peut faire l'objet d'un croisement intersectionnel que les caractéristiques biographiques qui relèvent d'une discrimination structurelle** : et l'indice du caractère structurel d'une discrimination est la quantité des occurrences que l'on se représente en général à son propos.

### **La calvitie est-elle l'objet d'une discrimination structurelle ?**

Soit une personne pense qu'elle a été discriminée au travail parce qu'elle est chauve: elle s'est vue déclinée une offre d'emploi lors d'un processus de recrutement dans un salon de coiffure. Cette personne peut avoir raison de se sentir discriminée, y compris au sens de la loi actuelle et des critères protégés, puisque l'état physique d'une personne peut être l'objet d'une discrimination lorsque les conditions indispensables d'exercice du métier ne requièrent pas un état physique précis.

Toutefois, dans une démarche intersectionnelle, le critère de la calvitie, qui touche pourtant spécifiquement les hommes et donc qui pourrait prétendre à une attention intersectionnelle (au sens où il s'agit là d'une identité plurielle insécable), n'est pas un critère pertinent pour être élevé au rang de catégorie ou de variable intersectionnelle dans les instruments de mesure pour la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations. En effet, la discrimination en raison de « la calvitie et de la masculinité dégradée » ne s'inscrit pas dans une dimension structurelle : au sens où le fait d'être chauve dans notre société actuelle n'empêche pas *a priori* une personne d'accéder aux ressources et biens fondamentaux que sont l'éducation, le travail et la santé. Il n'existe pas en tant que tel de préjugés collectifs portant sur l'incompétence professionnelle des chauves, leur indisponibilité au travail, leur manque de professionnalisme, d'initiative, etc.

En ce sens la catégorie « homme chauve » n'est pas une catégorie intersectionnelle car les « hommes chauves » ne constituent pas une minorité en tant que telle au sens définie auparavant : ils ne constituent pas un groupe dont les membres se voient restreindre l'accès aux biens fondamentaux en raison d'une suspicion généralisée pesant sur leur supposée nature ou culture.

# TRIADE CONCEPTUELLE DE L'INTERSECTIONNALITÉ.

## // ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES //

### GENRE

Bicatégorisation des sexes et des valeurs et représentations afférentes à chacun des sexes

Différence hiérarchisée des sexes

Hiérarchisation des orientations sexuelles

Hiérarchisation des identités de genre

### CLASSE

Inégalités socio-économiques évaluées en fonction des revenus perçus et des biens possédés; du statut d'activité; de la catégorie socio-professionnelle)

Milieu socio-économique réel ou perçu

« Processus variables et jamais finis par lesquels les acteurs s'identifient et sont identifiés par les autres sur la base de dichotomisation Nous/Eux, à partir de traits culturels supposés dérivés d'une origine commune »\*

=> Effet de frontiérisation liée à la perception des origines, de la nationalité, de la culture, de la confession, de la couleur de peau et de la compétence linguistique

### ETHNICITÉ

\*P. Poutignat et J. Streiff, Théories de l'ethnicité, Paris, PUF, 1995, p. 154.

### 3.3. Des propositions concrètes pour les entreprises et les organismes de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations

Au vu des recommandations précédentes, nous formulons quelques propositions concrètes, notamment pour l'organisation et la mise en place des plans diversité dans le cadre de la collaboration entre ACTIRIS et l'entreprise.

- **Intégrer l'intersectionnalité dans les plans diversité**

Comme il a été précisé tout au long de ce rapport, l'intersectionnalité est avant tout une méthode de cartographie des marges. Nous allons nous intéresser à la manière dont une telle méthode pourrait être intégrée dans les plans diversité. Lors de l'élaboration de ces plans au sein des entreprises l'analyse intersectionnelle peut être appliquée à la fois par les consultants diversités, par les structures porteuses et lors du développement des canevas.

Pour rappel, un plan diversité repose sur deux types de cartographies de l'entreprise à l'aune des groupes-cibles établis par ACTIRIS : une analyse quantitative qui constitue la photographie du personnel avant le plan ; et une analyse qualitative qui met en exergue les forces et les points d'attention. Le plan est ensuite implémenté au sein de l'entreprise par un ou des responsables d'une cellule diversité lorsque celle-ci existe, ou sinon par un.e représentant.e de l'entreprise. Les domaines d'action sont : le recrutement/la sélection, la gestion des ressources humaines, la communication interne et le positionnement externe.

En tant qu'acteurs des plans diversité, les consultants diversité peuvent jouer un rôle crucial dans la prise en compte du concept intersectionnalité au sein des entreprises. Étant à la source de la constitution de la cartographie en collaboration avec l'entreprise, les consultants peuvent ainsi identifier si certains groupes à critères croisés sont plus invisibilisés que d'autres ou encore si certaines thématiques sont plus difficiles à aborder avec pour conséquence le fait de ne pas traiter des spécificités liées à des groupes cibles en particulier (ex : le voile). Cet angle de vue peut être également transmis aux structures porteuses lors de la mise en place du plan mais cela requiert – au même titre que les motifs de discrimination prévus par la loi – de dépasser les six groupes cibles (nationalité, sans CESS, jeune -26, senior 45+, handicap et genre) et de penser intersection des critères.

En effet, au-delà des textes de lois, les notions d'aménagement raisonnable, d'inclusion et d'équité sont au cœur des plans diversité. Ces notions font appel à une analyse plus circonstanciée et à la prise en compte d'un contexte, plutôt qu'à une logique « motif objectif entraîne réparation ». Ainsi lors de l'élaboration de la cartographie, il est important qu'une

enquête soit faite afin de s'assurer que la limitation des groupes cibles ne créent pas « d'angle mort » pouvant freiner la promotion de la diversité. Par exemple, si la prise en compte des nationalités dans la cartographie ne révèle pas la réalité, il faut utiliser des alternatives comme l'origine ou le patronyme. Analogiquement, la prise en compte de l'origine ou du patronyme, pourra masquer d'autres réalités liées à des critères non couverts par les groupes cibles. En collaboration avec l'entreprise, la structure porteuse peut rappeler que l'objectif de diversité requiert une prise en compte de l'état des lieux au sein de l'entreprise et que cela peut passer par l'analyse d'indicateurs dépassant les groupes cibles ou les informations objectives disponibles. Ces considérations peuvent être prises en compte à la fois lors de la première réunion de brainstorming de la structure porteuse, ainsi que lors des réunions de suivi du plan diversité, les évaluations intermédiaires que les évaluations finales où l'entreprise peut adapter le plan et proposer une évaluation finale. Ainsi le canevas pourra proposer au-delà des groupes cibles la prise en compte des critères intersectionnels ainsi qu'une cartographie plus approfondie de l'intersectionnalité. Cette dernière peut également être reprise comme action dans le plan diversité même. Concrètement, il s'agit dans un premier temps de croiser les groupes cibles dans l'analyse quantitative et qualitative et dans un deuxième temps de les dépasser en tirant des conclusions à travers la mise en commun des scénarios constatés.

Plus les personnes impliquées dans la structure porteuse seront formées au concept d'intersectionnalité, plus il sera facile de l'intégrer lors des plans diversité. Cela ne peut se faire grâce à un « manuel d'intersectionnalité » à appliquer mais par la compréhension et l'intégration des raisons qui poussent à se concentrer sur les causes structurelles, plutôt qu'individuelles. Il est important que les conseillers diversité mettent en commun les différents scénarios constatés dans les entreprises afin de développer une compréhension des tendances et des enjeux relatifs à l'intersectionnalité dans le secteur de l'emploi. Si la prise en compte qualitative de certains critères est problématique pour les entreprises, la constatation de tendances communes à plusieurs entreprises peut les convaincre de faire cette analyse qualitative pour atteindre l'objectif de diversité fixé.

- La première mesure concrète que nous proposons concerne **la redéfinition des groupes cibles des plans diversité** afin de modifier la méthode cartographique du personnel de l'entreprise.

Actuellement ces groupe cibles sont désignés par les critères suivants :

- nationalité
- sans CESS
- jeunes (-26)
- senior (45+)
- Handicap
- Genre

Comme indiqué tout au long de ce rapport, ces catégories manquent de transversalité : il faudrait pouvoir **ajouter à la catégorie nationalité celle de l'origine** en les faisant fonctionner de manière transversale aux autres catégories, au même titre que ce qui se fait plus ordinairement pour le genre. Ainsi il faudrait que l'on puisse cartographier les « marges » de la population du personnel à partir d'au moins deux caractéristiques identitaires qui opèrent de manière intersectionnelle (soit l'ethnicité, le genre et l'âge par exemple) : l'« ethnicité » du personnel (origine, confession, couleur de peau) pouvant faire l'objet d'une autodéfinition. En effet, le relevé de l'ethnicité ne peut apparaître dans la partie quantitative dans la mesure où ce moment quantitatif est mené à partir d'une extraction de données disponibles aux ressources humaines : la confession, l'origine, la couleur de peau sont des données privées, confidentielles et ne peuvent faire l'objet d'un enregistrement contraignant par l'administration professionnelle. **Une radiographie des prénoms**

**ou des noms patronymiques pourrait toutefois être établie à partir des données d'état civil connues du service des ressources humaines.** Il est ainsi tout à fait envisageable de considérer les prénoms et noms patronymiques comme des indices d'une origine. Ce protocole d'enquête se fait déjà en sociologie des parcours scolaires en France, avec chaque année une étude onomastique des mentions obtenues au baccalauréat : ceci permet de dégager de manière objective et quantitative l'avantage ou le désavantage scolaire des « prénoms<sup>83</sup> ». En transposant cette méthode de *radiographie onomastique au sein de l'entreprise*, on pourrait de la même manière dégager l'avantage ou le désavantage professionnel des prénoms ou des noms patronymiques.

Au-delà de la séquence quantitative relevant de l'observation des données d'état civil disponibles au service des ressources humaines, on peut aussi faire émerger ces informations lors de l'enquête qualitative : dans ce cas le questionnaire qui guide les scénarios de circulation de la parole devrait être aménagé de façon à faire apparaître les absents ou les minoritaires. On peut ainsi imaginer une construction collective de cette photographie ethnique et genrée du personnel en mettant en place une enquête auprès du personnel, à travers un questionnaire anonymisée. Sur ce questionnaire, on pourrait ainsi demander au personnel de renseigner les éléments suivants : l'âge, l'ancienneté au sein de l'entreprise, le niveau de responsabilité (direction, management, ou fonction exécutive), l'origine et le sexe par lesquels on s'auto-définit. Le dépouillement de ces données nous permettra d'obtenir une cartographie fondée sur l'auto-identification qui mettra en lumière les sous-représentations et les sur-représentations des populations minoritaires par rapport à la population active globale. La question qui doit ensuite guider l'enquête qualitative sur la diversité est : « comment en est-on arrivé là ? ».

- Il serait souhaitable de pouvoir **identifier lors de l'enquête qualitative les procédures de neutralisation de l'origine par l'adoption de noms d'emprunts au travail** afin de pour établir un diagnostic. Pour cela nous recommandons d'intégrer dans le scénario du plan diversité, dans la phase qualitative de l'enquête, si des changements de nom dans le sens d'une belgisation ont déjà été demandés ou suggérés par la direction pour répondre à un confort de travail avec les collègues, les collaborateurs, les fournisseurs ou les clients. Ainsi, il n'est pas exceptionnel notamment pour les opérateurs téléphoniques d'origine non européenne de se voir proposer d'adopter un nom d'emprunt, à consonance belge : Rachid devenant Frank, par exemple ; ou Aminata devenant Anne, ces changements étant purement circonstanciels et liés à l'exercice de la profession. La question pourrait être formulée de la manière suivante :

- si elle s'adresse aux décideurs, chefs de service, d'équipe, DRH : « Avez-vous déjà recommandé ou suggéré l'adoption d'un nom d'emprunt à 'consonance belge' pour neutraliser le contexte d'interaction avec les collègues, les fournisseurs ou les clients ? »
- si elle s'adresse aux personnes concernées par l'adoption possible d'un nom d'emprunt : « Avez-vous déjà ressenti la nécessité d'adopter un nom à consonance belge pour éviter les préjugés relatifs aux personnes portant des noms à consonance étrangère ? »

- On peut également recommander une approche plus inclusive de l'implémentation des plans diversité. Dans une entreprise où les minorités sont peu nombreuses, voire quasiment absentes, il est essentiel de **développer des partenariats avec des organismes de la société civile experts dans le champ de la diversité ainsi ciblée**. Dans le cas qui nous concerne, il s'agit donc pour les entreprises de travailler en étroite collaboration avec les organisations intersectionnels de Bruxelles. En outre, si l'un des principes de l'intersectionnalité est de favoriser la participation des

---

<sup>83</sup> J-B Coulmont, *Sociologie des prénoms*, Paris, La découverte, 2014

premier.e.s concerné.e.s: celles-ci/ceux-ci doivent également être partie prenante de la structuration du plan diversité au sein de l'entreprise. Dans cette perspective, nous recommandons que le/la représentant.e de la cellule diversité ou du plan diversité soit une personne issue des minorités, sensible à la question des discriminations structurelles. Le principe à la base d'une telle nomination ou délégation est que les premier.e.s concerné.e.s disposent d'un *avantage épistémique* en matière de discriminations: ils ou elles possèdent une position privilégiée d'observation par rapport à une personne qui n'a jamais subi ce genre de discriminations et à qui il faudrait désapprendre les biais de la neutralité. On sait ainsi par exemple que les femmes disposent de *l'avantage de la confiance* d'autres femmes si celles-ci font l'objet de discriminations de genre. Il en est de même pour les minorités ethniques: l'hypothèse propice à un tel avantage est que la « victime » peut faire l'économie de la démonstration de la réalité structurelle de telles discriminations.

- **Pour éviter l'effet de « plancher collant » pour les minorités qui subissent un renforcement d'inégalités, il conviendrait de proposer dans le cadre de la réalisation du plan diversité la mise en place d'une formation continue interne dans les secteurs spécifiques du nettoyage et du soin, et pour les métiers les moins qualifiés.**

Puisque toutes les études quantitatives et qualitatives démontrent qu'une meilleure compréhension et pratique de la langue rend moins vulnérable aux discriminations ou aux aléas des enregistrements administratifs, un effort devrait être consenti pour améliorer la communication interne dans des entreprises où le personnel parle une diversité de langues. Ces formations internes pourraient proposer des cours de langue (pas uniquement pour les infra-scolarisés, mais aussi pour les personnes diplômées) et/ou d'alphabétisation: sans que ces formations soient nécessairement réalisées au sein de l'entreprise. Des partenariats peuvent être envisagés avec des structures publiques ou associatives.

- **Favoriser au sein de l'entreprise les stages d'insertion professionnelle des jeunes actifs issu.e.s des minorités pour lutter contre le déclassement professionnel**

Le stage constitue une dimension importante de l'entrée sur le marché du travail. Il représente souvent pour les jeunes de moins de 26 ans une première expérience fondamentale de la carrière professionnelle puisqu'il permet dans tous les cas d'enrichir un CV encore précoce, et au mieux de décrocher un premier emploi. Mais les conditions d'obtention du stage sont souvent inégalitaires car elles sont déterminées par la possession ou non de *l'avantage familial du carnet d'adresses*. La possibilité de consulter un réseau propice aux bonnes opportunités est en effet déterminante puisque les candidat.e.s au stage sont par définition – et nonobstant leur formation initiale – inexpérimenté.e.s et ne disposent donc pas d'autre gage d'entrée sur le marché du stage que celui de la recommandation, du « nom » de la connaissance. On retrouve ainsi sous une autre forme l'avantage du nom, élargi cette fois-ci au cercle des parents et des connaissances.

Pour rappel, cette donnée statistique extraite du *Monitoring socio-économique*, 2017: « Les personnes que l'on retrouve le plus souvent dans la catégorie des demandeurs d'emploi bénéficiant d'allocations de chômage un trimestre plus tard (soit beaucoup plus tôt que les 310 jours normaux – parce que, soit la durée de leur stage a été réduite, soit elles ont déjà travaillé avant leur insertion) sont celles dont l'origine est un pays candidat à l'UE (13,9%) ou maghrébine (12,3%)<sup>84</sup> ». La situation des 18-29 afro-descendant.e.s est quant à elle particulièrement alarmante

---

<sup>84</sup> UNIA, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, *Monitoring socio-économique...*, op. cit., p. 97.

puisqu'ils et elles<sup>85</sup> connaissent les taux les plus faibles pour le décrochage d'un premier emploi et les taux les plus élevés pour le chômage longue durée<sup>86</sup> : « Les personnes originaires d'un autre pays d'Afrique ont la situation la plus difficile en région bruxelloise, avec un taux de 70,8% de personnes sans emploi au bout de 12 mois [d'inscription comme demandeur d'emploi au titre du stage d'insertion professionnel]<sup>87</sup> ». De même l'écart entre origines et le renforcement inégalitaire intervient davantage dans la tranche d'âge des 20-24 ans et des 25-29 ans.

Certes, le lien entre niveau de qualification et possibilité de trouver rapidement un emploi est indéniable, notamment pour les personnes qui ont une faible qualification. Mais il demeure que « les personnes originaires d'un autre pays africain et du Proche/Moyen Orient présentent les pourcentages les plus élevés parmi les jeunes sans emploi de longue durée ayant un niveau de qualification élevé<sup>88</sup> ». **C'est cette disparité entre origine, niveau de qualification et employabilité (ou solvabilité professionnelle) qui nous pousse à orienter nos recommandations vers le contournement du désavantage du carnet d'adresses pour les populations d'origine non-européenne.**

En effet, c'est souvent le réseau qui manque à ces personnes pour pouvoir décrocher un stage. La figure de la ou du jeune issu.e de l'immigration non-européenne, et en particulier, maghrébine, turque et africaine, est souvent considérée comme insolvable professionnellement en raison des préjugés qui touchent ces groupes : dans ce cadre, les recommandations par une personne tierce, qui pourrait être représentée par une institution publique, sont fondamentales pour le recrutement de cette catégorie de la population. Le réseau étant souvent ce qu'il manque aux enfants issus de l'immigration extra européenne, il serait utile de développer un partenariat avec les écoles des quartiers populaires pour préparer dès la dernière année de lycée le stage d'insertion professionnelle. Les entreprises pourraient ainsi signer des partenariats avec les lycées des quartiers populaires (celles appartenant au « croissant pauvre », soit 7 des 19 communes de la région administrative de Bruxelles) : ces quartiers d'immigration sont en effet les plus jeunes mais également les plus pauvres avec des taux de chômage record de cette population.

**Nous proposons ainsi d'instaurer dans les entreprises un dispositif d'action positive pour recruter une partie de leurs stagiaires dans ces quartiers du « croissant pauvre », sur le modèle de ce qui a été lancé en 2001 pour le recrutement des étudiant.e.s de Sciences Po Paris.**

Cette mesure d'équité consiste à contourner l'effet de relative ségrégation sociale du prestigieux Institut d'Etudes Politiques en concluant des partenariats avec les lycées des zones d'éducation prioritaire afin d'accompagner et de préparer les meilleurs élèves pour une entrée qui leur est réservée. En effet, le but était de sélectionner les meilleur.e.s candidat.e.s issu.e.s de ces quartiers sur la base d'une procédure qui corrige les effets de biais liés à la neutralité propre à la forme « concours ». Transposé au cadre professionnel de la région de Bruxelles, ceci pourrait prendre la forme d'un partenariat entre l'entreprise ou la chambre de commerce et d'industrie, avec soit les lycées, soit les communes qui procèderaient ainsi à une identification et un accompagnement des « jeunes talents ».

---

<sup>85</sup> Le monitoring révèle en effet qu'à ce niveau d'insertion professionnelle il y a pour les origines maghrébine et autre africaine peu de disparités de genre (voir *Monitoring socio-économique, op. cit.*, p. 97).

<sup>86</sup> *Ibid.*, p. 102 et 103, voir tableau 21 et graphique 54.

<sup>87</sup> *Ibid.*, p. 105.

<sup>88</sup> *Ibid.*, p. 107.

- **Pour éviter les effets de déclassement professionnels et récompenser les talents, il faudrait favoriser les conditions au sein de l'entreprise pour une meilleure reconnaissance du diplôme et de la formation initiale lors du recrutement et dans les modalités d'avancement de carrière** (spécifiquement pour les promotions et les bonifications salariales).

Ceci permettrait d'avantager les femmes, et notamment les femmes d'origine non-européenne qui pâtissent le plus du déclassement professionnel comme indiqué dans la partie sur l'état des lieux : il ressort en effet que jeunes (entre 18 et 29 ans), les femmes d'origine belge sont avantagées dans le recrutement lorsqu'elles sont dans la catégorie des demandeuses d'emploi pour un stage d'insertion professionnelle. « Avantagées » signifie ici qu'elles ont de meilleur taux de sortie vers l'emploi que leurs homologues du même âge et dans la même situation d'activité. Mais plus on avance dans la carrière, et plus les écarts salariaux se creusent. Seules les femmes d'origine étrangère dans la période d'insertion professionnelle ont les mêmes scores que leurs homologues masculins de même origine, avec cette exception notable des femmes maghrébines qui s'en sortent moins bien que leurs homologues hommes alors qu'elles sont souvent plus diplômées que ces derniers<sup>89</sup>.

Pour éviter le phénomène du déclassement professionnel qui touche particulièrement les femmes d'origine étrangère non européennes qui sont moyennement et hautement qualifiées, il nous est apparu qu'il serait souhaitable de revaloriser la valeur de la qualification pour attester des compétences et donc pour prétendre à des responsabilités et des rémunérations à la hauteur de ses qualifications<sup>90</sup>.

Il est évidemment délicat de demander aux entreprises d'intégrer dans leurs « bonnes pratiques » une meilleure reconnaissance du diplôme de façon à éviter cet écueil à la fois de genre et d'origine, tant il est vrai que la compétence professionnelle ne se mesure pas uniquement en fonction du diplôme : il est souvent avancé que le diplôme est davantage une condition (et encore toute relative) pour accéder à un emploi, et non une condition décisive. Mais il faut bien reconnaître que *la conception élargie du mérite (c'est-à-dire sans attention décisive portée au diplôme) défavorise les femmes, a fortiori d'origine non-européenne*.

Il existe une idée reçue largement partagée selon laquelle « le diplôme est un passeport pour l'emploi » : cette idée est semble-t-il le fruit d'une culture professionnelle nationale qui s'imagine davantage valoriser le diplôme (les études en général) que les cultures anglo-saxonnes par exemple qui seraient plus orientées vers la reconnaissance de l'expérience et de la personnalité de l'autodidacte. Les filles et leurs familles, a fortiori d'origine non-européennes, investissent pour une grande part la croyance en l'école et au diplôme pour une intégration réussie au marché du travail<sup>91</sup>. Or tous les chiffres démontrent que *l'effet de protection du diplôme contre le chômage n'a rien d'évident et est même contredit lorsque l'origine et le genre combinées entrent en jeu* : en effet, si les femmes marocaines ou afro-descendantes sont en général plus diplômées ou également diplômées que leurs homologues masculins, elles ont un taux d'activité qui est moindre, et les écarts salariaux avec leurs homologues masculins persistent à compétence égale.

Par ailleurs, le diplôme comme il a été dit perd de sa valeur en fonction de sa « nationalité », c'est à dire non seulement de son lieu d'obtention mais également en fonction de l'origine de son détenteur, a fortiori de sa détentrice, puisque les femmes diplômées non européennes ont moins de chance de trouver un emploi que les femmes diplômées européennes<sup>92</sup>. Reconnaître le

<sup>89</sup> Rapport Fondation Baudouin, *Belgo-Marocains, Belgo-Turcs...*, op. cit., p. 40.

<sup>90</sup> A noter qu'un tel reclassement paraît difficile dans le secteur public, où la triade fonction-qualification-requis-barème salarial est toujours prédéterminée pour un poste donné.

<sup>91</sup> *Ibid.*, p. 133 et sqq.

<sup>92</sup> Voir Unia /Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Monitoring socio-économique...*, op. cit., p. 101, graphique 53.

diplôme et les qualifications seraient donc une bonne pratique pour intégrer plus de diversité au sein de l'entreprise.

- **Pour concilier neutralité confessionnelle dans l'environnement de travail et pratiques non-discriminatoires envers les minorités, nous recommandons des aménagements raisonnables déterminés dans un cadre intersectionnel.**

L'aménagement raisonnable est souvent pensé en faveur d'une amélioration des conditions de travail, des personnes en situation d'invalidité, de maladie longue durée ou de maternité. Il prévoit la possibilité de changer les horaires, le lieu et/ou la durée ou la nature de l'exercice des tâches professionnelles, ainsi que l'accessibilité des locaux pour les personnes concernées. Le caractère raisonnable de l'accommodement est alors compris comme le moyen terme entre une demande d'équité (provenant de l'employé.e) et une demande d'efficacité et de faisabilité (provenant de l'entreprise), le but étant de parvenir à réconcilier le juste et l'utile. Ainsi l'accommodement raisonnable est souvent envisagé dans un contexte de préservation de la santé et de l'égalité entre valides et invalides dans une perspective de justice réparatrice au sein de l'entreprise qui bénéficie ainsi d'un soutien financier des pouvoirs publics. Il nous est toutefois apparu que ces accommodements pouvaient s'étendre à la médiation interculturelle au sein des entreprises, pour éviter que les personnes croyantes d'origine étrangère, et notamment les personnes musulmanes, ne se sentent exclues.

**Ces aménagements seront dits raisonnables s'ils incluent un niveau de généralité suffisant pour englober plus de personnes que le groupe des personnes de même confession ou obédience axiologique<sup>93</sup> (c'est-à-dire qui partagent les mêmes valeurs) :** ainsi, par exemple, de nombreux hôpitaux publics ou privés et à caractère laïque ou séculier ont intégré dans l'enceinte de leur établissement des salles de prières œcuméniques et proposent des repas végétariens. On pourrait transposer cette même logique de médiation interculturelle en créant des espaces collectifs inclusifs : ainsi une entreprise, dont le personnel compte des personnes de confession musulmane, pourrait aménager une salle de repos (ou de détente) silencieuse où chacune pourrait soit prier, soit venir se détendre dans le respect de tou.te.s. De même pour ce qui est de la restauration collective, on ne peut qu'encourager la proposition de plats végétariens qui concernent toutes les personnes qui ont des interdits alimentaires, que ce soit pour des raisons religieuses, philosophique ou de santé. C'est donc le degré de généralité de la mesure qui permet d'évaluer son caractère inclusif ou potentiellement discriminatoire. On voit ainsi que ces accommodements sont raisonnables dans la mesure où ils respectent un principe d'égalité et d'universalité puisque les musulmans ne sont pas spécifiquement visés mais sont concernés au même titre que d'autres : il ne s'agit donc en rien de l'application d'un droit à la différence confessionnelle, mais d'une prise en compte de la diversité des croyances en matière de religion dans une démarche authentiquement inclusive. C'est précisément cette forme d'universalité inclusive que permettent les accommodements raisonnables pensés dans un cadre intersectionnel.

L'intersectionnalité constitue ici le critère permettant d'évaluer le caractère « raisonnable » de l'accommodement : ainsi il serait déraisonnable d'accepter dans la sphère du travail que les hommes, en vertu d'un supposé interdit religieux, refusent de serrer la main de leurs collègues femmes. Dans ce cas, cette entorse au code de la civilité ordinaire porte un préjudice à des personnes qui sont spécifiquement visées et qui, en outre, sont souvent l'objet d'un renforcement

---

<sup>93</sup> Cela correspond au concept de "plus grand dénominateur commun" développé par Dounia Bouzar. Voir Dounia Bouzar, Nathalie Denies, 2014, Diversité Convictionnelle, Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? Ed. Academia.

discriminatoire<sup>94</sup>. Le critère de l'intersectionnalité, c'est-à-dire la prise en compte du renforcement discriminatoire au sein des minorités, permet ainsi d'enrichir le principe de la non-nuisance à autrui, lequel est ordinairement conçu comme étant le critère d'interprétation du caractère raisonnable d'un accommodement ou d'une action positive.

### **Le foulard : un objet sensible dans les entreprises**

Comment gérer les affaires du voile en entreprise d'une manière qui concilie à la fois les principes de neutralité confessionnelle et l'inclusion de la diversité ? Cette question est mal posée, car comme nous l'avons indiqué dans la partie sur l'état des lieux, le foulard islamique pour bien des entreprises ne constitue pas une « affaire » ou même un problème au sens où de fait il y a peu de chances que des femmes d'origine étrangère soient susceptibles de constituer une minorité en tant que telle dans l'entreprise du fait des préjugés qui peuvent peser à leur égard lors de la réception de leur CV ou de l'entretien d'embauche.

Puisque les préjugés envers les femmes voilées ne sont pas nécessairement le fait d'une répugnance particulière du recruteur, mais bien le reflet de l'état des mentalités de la société majoritaire, il convient de corriger ces préjugés au niveau de la gestion des ressources humaines et de l'équipe des collègues. Les développements récents de la jurisprudence belge en la matière - l'arrêt Achbita de la Cour (grande chambre) du 14 mars 2017 - renforcent l'argument du respect de la neutralité. Le débat se joue donc au niveau de l'interprétation de la neutralité, s'agit-il d'une neutralité inclusive ou exclusive ?

Pour ce faire, il convient au sein de l'entreprise (que ce soit au niveau de la direction, des collègues, que du syndicat ou du comité d'entreprises, etc.) d'apprendre à désapprendre nos préjugés. Il a déjà été dit que les femmes voilées sont souvent associées à des valeurs et des signes contradictoires : soumission vis-à-vis des hommes, docilité, mais en même temps prosélytisme et protection de « leurs » hommes (pères, frères, etc.). Ces valences religieuses sont souvent transposées sur le marché de l'emploi dans des représentations figées des compétences professionnelles : le foulard équivalra cette fois-ci à un moindre sens de l'initiative, à une faible qualification puisque l'observance d'une pratique religieuse et la piété peuvent être considérées comme une marque d'ignorance, un manque de culture et d'éducation ; l'impossibilité d'être en responsabilité et de représenter plus que sa propre communauté ; l'incapacité à communiquer, dialoguer du fait d'une supposée pudeur de la parole qui serait culturellement déterminée.

Or, non seulement le voile est polysémique et peut recouvrir des significations différentes selon les trajectoires singulières, mais en plus les femmes qui le portent sont souvent d'origine maghrébine ou du Proche et Moyen Orient : or, en tant que femmes, elles sont comptabilisées dans les études quantitatives d'Unia aveugles à la religion, dans le groupe qui est le plus qualifié par rapport à leurs homologues masculins. En ce sens, donner une opportunité à ces femmes c'est aussi du côté de l'entreprise maximiser ces chances pour à la fois recruter des talents et introduire plus de diversité en son sein. Et pour attirer ces talents et éviter leur fuite vers des pays ou des régions plus multiculturels, il est essentiel d'intégrer l'image de ces femmes voilées dans les campagnes de communication externe.

<sup>94</sup> A noter toutefois qu'une entorse au code de la civilité ne suffit pas à elle seule à justifier l'exclusion du/de la travailleur.se. Voir Dounia Bouzar, Nathalie Denies, 2014, Diversité Convictionnelle, Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? Ad. Academia. Pp. 85-93, ainsi que <https://www.unia.be/fr/articles/carte-blanche-a-chacun-sa-loi>

## 3.4 Recommandations concrètes pour l'application de l'intersectionnalité au Guichet anti-discrimination (recueil des récits et orientation)

Parmi les outils déjà utilisés dans le secteur de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale, plusieurs permettent le recours à l'angle intersectionnel dans leur mise en œuvre grâce notamment à l'application de la méthodologie « *but how ?* » ou « *mais comment ?* ». Ce test juridique fait remonter la source de la discrimination ou du manque de diversité à un ensemble de facteurs, à un environnement et à des considérations sociétales plutôt qu'à un simple motif objectif. Cette grille de lecture peut être intégrée en amont d'une politique publique plutôt que dans le cadre correctif d'un tribunal. Ce qui correspond mieux au régime juridique bruxellois et belge.

Un des enjeux est la prise en compte de la multiplicité des caractéristiques sources de discriminations sans multiplier les catégories prévues par la loi. Il s'agit ici d'appliquer cette lecture aux processus actuels des plans diversité et des guichets anti-discrimination afin d'intersectionnaliser leurs effets anti-discriminant et de promotion de la diversité. D'autres outils tels que les actions positives et les tests de situation sont aussi propice à l'angle intersectionnel.

Ces recommandations peuvent être utilisées en vue d'une modification de l'arrêté d'exécution et à un plaidoyer visant à la modification future de l'ordonnance de 2008. Il s'agit de développer des pistes afin de déplacer le paradigme de la notion de motifs de discrimination à la notion de discriminations croisées. **L'accent doit être mis sur les contextes, plutôt que sur les catégories.** La prochaine législature pourra donc être informée de ces recommandations via une stratégie de plaidoyer développée et mise en œuvre par Actiris et ses partenaires.

Le Guichet anti-discrimination au sein d'Actiris est au premier rang du recueil des cas discriminations vécues par les chercheurs et chercheuses d'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale. Leur action peut être décomposée en quatre étapes :

- Etape 1 : les conseillers référents dispatchés en réseau ont la mission d'analyser objectivement les faits rapportés par la personne supposément discriminée
- Etape 2 : si nécessaire, les conseillers référents renvoient le cas vers le Guichet
- Etape 3 : le Guichet vérifiera ensuite la probité du cas de discrimination et éventuellement les besoins d'une action en justice
- Etape 4 : En cas de signalement, le Guichet oriente selon l'analyse du cas vers l'institution pertinente pour la discrimination vécue. Principalement vers Unia, le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances ou l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

Chacune de ces étapes peut inclure l'angle intersectionnel en pratique. L'action du Guichet réside dans le recueil du récit, les personnes concernées arrivent une fois que leur situation leur paraît insurmontable. Les cas peuvent être donc complexes et les récits difficiles à objectiver. Il s'agit ici de personnes ayant spécifiquement subi une discrimination à l'embauche, leur objectif est de trouver un emploi. Dans le recueil du récit il est donc utile de garder en tête les types de discriminations les plus communes liées à l'embauche en particulier : les préjugés liés au comportement au travail, le mimétisme de la propension actuelle de certains groupes dans des secteurs ou niveaux hiérarchiques particuliers ou encore la présupposition d'aptitudes particulières. L'objectif est à la fois de trouver des voies de défense contre la ou les discriminations subies et de proposer une aide de service interne pour la recherche d'emploi.

L'opérationnalisation du concept d'intersectionnalité intervient lors de la détermination des critères de discrimination. La méthodologie utilisée pour l'instant par le Guichet est de demander aux personnes concernées de réfléchir dans quels motifs déterminés par la loi ils ou elles se reconnaissent, puis de déterminer les critères pertinents en consultation avec le Guichet. Si une discrimination est constatée, le Guichet agit dans le cadre des conventions avec Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances ou l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Le signalement ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de la personne concernée. Dans certains cas, les personnes craignent de pousser la plainte plus loin et de se compromettre devant des employeurs potentiels. L'aspect qui nous intéresse particulièrement ici est que dans la constitution finale du dossier, un seul motif de discrimination sera retenu.

## Recommandations

- **Utilisation du concept d'intersectionnalité lors de la récolte et de l'analyse des récits : la méthodologie « *but how ?* »**

Cette méthodologie permet de mettre en lumière l'ensemble des facteurs ayant créé un cas de discrimination. Par opposition à la méthodologie « *but for ?* » qui vient chercher le motif sans lequel la discrimination n'aurait pas pu avoir lieu, il s'agit ici de réfléchir contextuellement comment nous avons pu arriver à une telle situation.

Lors de la récolte et de l'analyse des récits, cela permet de ne pas simplement chercher l'élément déclencheur objectif pour pouvoir constater une discrimination. En effet, comme le montre l'analyse intersectionnelle un scénario discriminant est rarement visible de façon grossière et demande de prendre en compte plusieurs aspects du contexte.

*Exemple : individu A fait savoir à un conseiller référent que dans sa recherche d'emploi elle ne parvient pas à obtenir d'entretiens d'embauche.*

*Individu A est une femme jeune d'origine Congolaise, elle cherche en adéquation avec sa formation un poste de cadre. Le fait que dans les entreprises où elle postule des hommes Congolais ou d'Afrique subsaharienne soient cadres ne signifie pas qu'elle n'a pas été victime de discrimination. L'intersection de son genre, son âge et son origine peut la discréditer aux yeux des employeurs de façon différente que celles de hommes déjà présents dans l'entreprise.*

*Conscient de cet angle, le conseiller référent n'exclura pas la possibilité d'une discrimination raciale également, en effet à niveaux de formation*

*et âge égaux, une femme d'une autre origine aurait pu accéder à cet emploi.*

En dehors d'un cas concret regroupant plusieurs motifs de discriminations, l'objectif est de ne pas exclure un motif simplement lorsqu'il n'est pas flagrant mais de plutôt penser la mise en commun de plusieurs facteurs.

De la même façon, si la personne concernée met en avant un motif précis lorsqu'elle partage son récit, cela n'exclut pas pour les conseillers référents et le Guichet de garder en tête la multiplicité de caractéristiques ayant pu amener au cas de discrimination.

Il n'y a pas ici de modèle prêt à l'application, la méthodologie doit être intégrée par les membres du Guichet discrimination grâce à une compréhension opérationnelle de l'intersectionnalité, notamment via des formations.

- **Adaptation du processus : inclusion de motifs croisés et de requêtes conjointes**

En dépassant la logique de motif unique lors de la constitution de dossier et grâce à la méthodologie « *but how ?* », deux opportunités s'ouvrent dans la lutte contre la discrimination par le Guichet. Des profils complexes, des situations qui paraissent insolubles peuvent être expliqués par l'imbrication des facteurs plutôt que de la recherche de motif unique afin de fonder un dossier pouvant être transmis.

Premièrement, il est possible d'imaginer des dossiers émanant du Guichet qui regrouperaient plusieurs motifs croisés (et non multiples). Cela requiert de la part du Guichet de se baser sur l'expérience vécue plutôt que la liste des motifs prévus par la loi. En amont de toute action en justice, il est important de qualifier la discrimination vécue telle qu'elle est pour ne pas tronquer une partie du récit. Il est impossible comme vu dans l'analyse des cas portés par Kimberly Crenshaw de choisir si une discrimination fût basée sur l'ethnie ou le genre, c'est une imbrication des deux. La qualification juridique des motifs de discrimination peut être laissée pour le moment où une action sera intentée. Les informations récoltées par le Guichet pendant la constitution du dossier peuvent également informer les tribunaux sur l'importance de prendre en compte l'intersectionnalité des motifs de discrimination. Et ce, vaut même une reconnaissance dans le droit positif. Parfois lors du partage de récit, la personne peut penser bien faire en invoquant un motif plutôt qu'un autre dans l'idée d'avoir plus de « chances » d'arriver au bout de l'action en justice. Le rôle du Guichet peut être ici de tenter de recueillir l'ensemble des raisons pouvant être envisagées, en dehors de l'idée de parvenir à une action en justice correctrice basée sur un motif unique.

Deuxièmement, l'angle intersectionnel permet d'imaginer la constitution de requêtes conjointes adressées simultanément aux institutions permanentes. Le cas le plus évident serait un signalement fait conjointement à l'UNIA pour discrimination raciale et à l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes pour discrimination basée sur le genre concernant la même personne. Cela demande le développement de passerelles et de cellules de concertation entre les deux institutions afin de ne pas trancher pour une discrimination plutôt qu'une autre, mais de prendre en compte les deux. Ici il s'agit aussi de ne pas être limité par les motifs de discrimination prévus par la loi mais d'essayer de penser en amont de toute action en justice.

- **Mise en commun des récits individuels et subjectifs pour faire émerger la reconnaissance de discriminations structurelles**

Grâce au nombre de chercheuses et chercheurs d'emplois rencontré.e.s par le Guichet, une analyse à la fois quantitative et qualitative peut être développée afin de tirer des conclusions concrètes. Il s'agit ici de dégager des tendances de discriminations croisées dans les récits récoltés, y compris ceux qui n'ont pas abouti à des signalements. Cette analyse pourra ensuite nourrir l'application de la méthodologie « *but how ?* » lors de la récolte et de l'analyse grâce aux éléments communs aux différents récits. L'objectif ici est de prendre en compte les causes structurelles des situations de discrimination afin de dépasser l'idée réductrice de l'employeur discriminant. Cela requiert un enregistrement des motifs ainsi qu'un croisement des situations comparables afin de faire ressortir les cas où des motifs croisés ont créé une situation ou un sentiment de discrimination.



## PARTIE C

---

# OPÉRATIONNALISATION DE L'INTERSECTIONNALITÉ COMME OUTILE DE L'ACTION PUBLIQUE.

Il s'agit ici d'opérationnaliser le concept d'intersectionnalité à travers l'usage transversal et croisé des catégories définies et affinées aux deux étapes précédentes. Nous avons cherché à répondre aux questions suivantes :

- Quel usage concret peut-on faire de ces catégories dans le droit et dans les politiques publiques visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité dans le secteur de l'emploi ?
- Quelle application systématique (tant pour répertorier qu'en matière de prévention) permet d'appréhender la complexité des processus de discriminations croisées ? Selon quels critères ? Est-il possible de réduire la complexité dans un souci de faisabilité sans pour autant perdre la substance de l'intersectionnalité ?
- Comment répertorier les facteurs de discrimination pour répondre à cette exigence et en faciliter l'application systématique ?

### **Remarques supplémentaires :**

Le cadre de cette étude ne permet pas ici d'aborder les politiques « d'aides à l'emploi » (aides fiscales à l'embauche de personnes issues de groupes cibles prédéfinis tels que contrats d'insertions, Activa, etc.). Il faut toutefois mentionner qu'un monitoring statistique adapté (4.1) pourrait entraîner la redéfinition de certains groupes cibles. Les politiques d'aide à l'emploi manquent par ailleurs notablement d'évaluation, il s'agirait donc d'intégrer cette question au travail de redéfinition des instruments de diversité.

L'enjeu d'identifier « les absents » (cf. infra) est donc primordial. Quels sont les sous-groupes des groupes cibles qui ne bénéficient pas de cette politique, à cause des renforcements discriminatoires intersectionnels qui les rendent encore plus vulnérables que les autres sur le marché du travail ? Ne faudrait-il pas que les aides à l'emploi soient encore renforcées pour ces sous- groupes, ou bien qu'elles soient soutenues par des mesures complémentaires, comme par exemple un accueil petite enfance renforcé pour les « monoparents » ?

Le gouvernement pourrait donc, par arrêté d'exécution et sans même devoir modifier l'ordonnance, définir des sous-catégories intersectionnellement pertinentes à l'intérieur de la catégorie générale « inoccupé depuis plus de 18 mois », ainsi que des modalités contractuelles ou autres adaptées à ces sous-catégories.

C'est en ce sens que les publics cibles des aides à l'emploi sont définis davantage en termes de variables que de catégories intersectionnelles. D'où l'intérêt d'un monitoring socio-économique intersectionnel des bénéficiaires de ces mesures, comparé à la situation globale de la région. Il faudrait répondre à la question : qui sont les absents, ceux qui ne bénéficient pas ou dans une moindre mesure des aides à l'emploi, alors qu'ils en ont autant besoin que les autres, voire plus ?

## 4.1 Mieux comparer : adapter l'outil statistique pour les politiques publiques

L'une des conditions pour améliorer la prise en compte des discriminations multiples et croisées consiste à adapter l'outil de mesure. Nous avons indiqué précédemment que la comparaison entre homologues est fondamentale dans les processus d'évaluation statistiques des discriminations. En effet, toute discrimination se définit par un traitement différencié injustifié, qui porte à charge l'un des critères protégés (âge, sexe, confession, couleur de peau, etc.) contre la personne ainsi concernée. L'injustice de la différence de traitement n'est constatable que si l'on peut comparer deux personnes au profil équivalent en faisant varier pour cela uniquement le critère que l'on veut observer (nationalité, âge, sexe, etc.). On compare donc des homologues. Or c'est précisément sur le choix des homologues que se portent nos recommandations pour introduire une méthode intersectionnelle d'évaluation statistiques des discriminations.

- **Nous proposons de réévaluer les homologues** dans les études de comparaison, et notamment **dans les études d'écart statistiques** tels que :
  - les écarts salariaux
  - les écarts de taux d'activité

La réévaluation des homologues peut aussi être appliquée à la mesure comparative des taux de chômage et des niveaux de qualification.

L'un des effets d'invisibilisation des minorités qui subissent un renforcement discriminatoire réside en effet dans l'inadaptation relative des homologues statistiques. Il faut ainsi se demander de manière plus attentionnée qui est un homologue pour qui ? Cette attention portée à la redéfinition des homologues est essentielle du fait de la méthodologie de l'approche intersectionnelle des injustices qui met en avant des « groupes » de personnes qui jusque-là n'apparaissent pas en tant que tels. Or les groupes intersectionnels sont issus dans notre méthodologie de la subdivision de groupes plus « généraux ».

Dans la partie A lorsque nous avons fait le bilan des études actuellement mené dans le cadre de la mesure des écarts entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi (notamment pour ce qui est des écarts de revenus, de l'exposition au risque de pauvreté), il était ressorti que les femmes étaient considérées comme un groupe relativement homogène en termes d'origine puisque seule la nationalité était mentionnée comme une information supplémentaire. Or, comme nous l'avons précisé, la nationalité n'est pas nécessairement un bon indice pour évaluer les différences de position socio-économique des femmes puisque les femmes qui cumulent les formes de désavantages et pour qui une présomption de discrimination pèse sont les femmes belges d'origine étrangère non-européenne, comme l'attestent les écarts d'obtention d'un premier emploi pour le stage d'insertion professionnelle. Il faut donc tenir compte de ce différentiel d'exposition à la pauvreté entre les femmes d'origine belge ou européenne et les femmes d'origine non-européenne (et non-occidentale). Parce que toutes les femmes ne sont pas d'origine européenne ou belge, il est recommandé de comparer les femmes entre elles et

les hommes entre eux, à partir du critère de l'origine. A ce titre, les femmes d'origine européenne et belge peuvent être considérées comme des homologues des femmes d'origine extra européenne (non occidentale).

De même, il a été relevé dans la Partie A que les disparités de genre étaient plus grandes pour les origines étrangères non européenne : ce constat nécessite donc que l'on considère comme des homologues les femmes et les hommes d'autres origines pour que l'on puisse obtenir un point de comparaison qui atteste quantitativement des renforcements inégaux connus par certaines catégories de la population active. Pour s'accorder sur cette réalité, il suffit de reprendre l'exemple précité à propos du taux différencié de décrochage d'un stage d'insertion professionnelle selon le sexe et l'origine.

**Ceci nous permettrait ainsi de mesurer par exemple si l'âge des femmes a la même signification sociale sur le marché de l'emploi pour toutes les femmes quelle que soit leur origine ou si au contraire il varie selon l'origine, comme cela peut être légitimement supposé d'après les données quantitatives disponibles concernant la jeunesse (18-24ans).**

On pourra ainsi obtenir des informations mesurées précises sur *les différents âges professionnels des femmes selon leur origine* : les femmes en effet ne sont pas jeunes de la même manière sur le marché de l'emploi lorsque l'origine entre en compte, de même on peut supposer que leur vieillissement n'a pas le même impact sur le marché du travail.

**Il est recommandé également de varier les homologues dans les tests de comportements (test d'audit et test de correspondance) pour les mesures statistiques des discriminations à l'embauche.**

Ces tests identifient les discriminations en partant toujours du même protocole d'enquête, soit – pour les tests d'audit – la sélection préalable de « duos soigneusement assortis de personnes qui sont à la recherche d'un emploi (...). Les duos sont constitués de personnes au profil le plus similaire possible sauf pour un aspect bien précis, comme l'origine<sup>95</sup> ». Pour les tests de correspondance, « les chercheurs créent des CV équilibrés et aussi similaires que possible, sans différence dans les caractéristiques productives telle que le niveau de formation ou l'expérience professionnelle. Les deux CV ne diffèrent que pour une caractéristique personnelle, comme l'origine ou l'âge du candidat<sup>96</sup> ». Le choix de l'homologue qui composera le duo est donc essentiel. Nous proposons ici deux ressorts méthodologiques permettant de réévaluer dans une perspective intersectionnelle les homologues dans les tests de comportement. Introduire une approche intersectionnelle dans la définition des homologues dans les tests de comportements suppose que l'on définisse au préalable la variable susceptible de dégager un processus discriminatoire :

- Nous avons indiqué précédemment qu'il était essentiel de comparer à la fois les sexes entre eux et les différences de sexe en fonction de l'origine. Ainsi pour montrer que toutes les femmes – pourtant plus susceptibles d'être discriminées que les hommes sur le marché de l'emploi – n'ont pas les mêmes chances d'être embauchées selon l'origine ou la confession qui les caractérise : il faut pouvoir faire varier un indice comme celui de l'origine pour déterminer si certaines femmes subissent un renforcement discriminatoire du fait de cette variable. **Les femmes d'origine différentes doivent donc être des homologues entre elles, tout comme les hommes de différentes origines doivent être des homologues entre eux** : on ne peut pas comparer uniquement la différence de

<sup>95</sup> Selon le descriptif de la méthode dans le *Baromètre de la diversité. Emploi, op. cit.*, p. 28.

<sup>96</sup> *Ibid.*, p. 29.

traitement des sexes en comparant les CV des femmes à ceux de leurs homologues masculins indépendamment de la variable origine. Par exemple, si l'on veut mesurer le degré de tolérance vis-à-vis du foulard islamique ou de la couleur de peau, autrement que sur la base du *self-report survey* proposé actuellement par le *Baromètre de la diversité. Emploi*<sup>97</sup>, il conviendrait d'envoyer deux CV le plus similaire possible – avec un patronyme qui ne laisserait pas entendre une confession particulière ou une couleur de peau spécifique – dans les qualifications et l'expérience professionnelle. **La variante serait introduite par la photographie qui laisserait ainsi voir les marqueurs visibles de différence que sont le foulard islamique et la couleur de peau.**

Il est important selon nous d'accorder une attention à ce type de discriminations faite sur la visibilité des marqueurs de différence dans la mesure où il est ressorti de notre état des lieux statistiques que lorsque les femmes et les hommes d'origine étrangère non UE sont discriminés c'est en tant que femmes musulmanes par exemple ou en tant qu'homme maghrébin et non seulement en tant que femme ou en tant qu'homme.

- **Pour mesurer l'incidence d'un patronyme à consonance étrangère sur un CV pour décrocher un entretien d'embauche, il est possible de considérer les personnes comme leur propre homologue (ou avatar) en modifiant leur nom (prénom et/ou nom).** Dans ce cas précis, il s'agit donc bien d'envoyer de la part d'une même personne des CV relativement équivalents en substance ou l'un avec moins de diplôme ou de qualifications et expériences (pour la personne qui a toutes les chances d'être avantagée sur des bases autre que professionnelles). On fait varier seulement le prénom et le nom patronymique, dont on cherche à mesurer l'incidence : l'un est à consonance étrangère, l'autre à consonance « belge » ou européenne. **Prendre en compte les noms d'emprunt comme méthode de tests de correspondance pourrait ainsi permettre de valider institutionnellement des méthodes spontanées d'auto-test :** ainsi, en 2016, le cas de Samira en Belgique était ressorti dans la presse. Enseignante, elle avait postulé à un poste d'enseignement sous deux noms différents : son vrai prénom « Samira » et un prénom d'emprunt (à consonance belge ou européenne) « Cécile ». Avec le premier, on lui répond que le poste est déjà pourvu ; avec le second elle décroche un rendez-vous<sup>98</sup>. Comme nous l'avons signalé dans la Partie B les changements de noms pour anticiper les effets discriminatoires dans la recherche d'un emploi ou pour la mobilité de carrière ne sont pas rares, notamment pour ce qui est des maghrébins. Les travaux de Nicole Lapierre pour la France sont à ce titre éloquentes puisque la plupart des personnes d'origine maghrébine qui demande officiellement à changer de nom le font pour des raisons professionnelles<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> Ibid., p. 30: "Ce genre de sondage vise à mesurer les attitudes, les opinions et/ou les comportements des répondants", que ceux-ci soient les "gatekeepers" (direction des ressources humaines) ou des minorités spécifiques.

<sup>98</sup> <http://www.dhnet.be/actu/faits/discrimination-samira-change-de-prenom-et-decroche-un-entretien-56a138843570b38a58485b01>

<sup>99</sup> Nicole Lapierre, *Changer de nom*, Paris, Gallimard, 1995.

## 4.2 Le défi de la transposition du concept d'intersectionnalité dans un régime juridique comme celui de la région de Bruxelles : des pistes d'alternatives.

La difficulté d'un point de vue contentieux est qu'à l'instar des femmes noires américaines dans les cas analysés par Crenshaw, la ou les plaignantes devraient reconnaître en amont l'intersectionnalité de leurs caractéristiques. La valeur ajoutée ici de l'inclusion d'un angle intersectionnel au cours de l'élaboration d'un plan de promotion de la diversité est de prendre en compte ces intersections basées sur une analyse des expériences vécues avant qu'une discrimination ait eu lieu. Tel que formulé par Nicole Ash Davis: « *parce que les tribunaux ont interprété les lois interdisant la discrimination de genre et raciale comme mutuellement exclusives, l'interaction des deux formes de discrimination dans la vie des femmes noires est tombée dans cet « angle mort* »<sup>100</sup>. Si au moment de leur adoptions ces lois ou politiques internes ne recréent pas ce réflexe d'exclusivité de la lutte contre les discriminations, mais au contraire ouvre le champ des possibles grâce à la prise en compte du caractère intersectionnel des vécus.

Une inspiration possible pour le contexte de la Région de Bruxelles-Capitale peut être trouvée dans la critique de Joanne Conaghan qui remet en question l'utilisation du droit comme fondement de l'intersectionnalité parce que la loi elle-même cherche à compartimenter et catégoriser, alors que l'intersectionnalité pousse contre les généralisations de groupe pour mettre en évidence les expériences plus complexes de certains dans un groupe donné. Conaghan explique alors « *si nous voulons réellement aborder les problèmes que soulève l'intersectionnalité, nous avons besoin d'un cadre théorique réellement multidimensionnel, possédant de l'ampleur, de la profondeur et, surtout, de la mobilité. Nous ne devons pas permettre que notre conception des problèmes et des solutions soit prise dans une esthétique juridique étroite.* »

À travers ces exemples concrets d'utilisations de l'intersectionnalité dans le contexte juridique apparaît une dichotomie entre mécanismes correctifs et mécanismes de correction. Il existe en effet une différence qualitative entre les plaintes intersectionnelles et l'approche par catégories. Premièrement, la différence qualitative des revendications intersectionnelles doit être clarifiée : cela peut être fait en utilisant des preuves empiriques pour établir les différentes situations auxquelles sont confrontées certaines personnes ou groupes sur le marché du travail et dans la vie publique. Deuxièmement, l'idée de motifs de discrimination doit être réexaminée afin de dépasser l'approche catégorielle traditionnelle en remplaçant la logique d'immutabilité sous-jacente par un principe limitatif plus proche des réalités sociales, comme la stigmatisation.

<sup>100</sup> Davis, Aisha Nicole (2015), "Intersectionality and International Law: Recognizing Complex Identities on the Global Stage", Harvard Human Rights Journal / Vol. 28

Le risque de l'application juridique de l'intersectionnalité est le recours à la reconnaissance de la multiplication des discriminations. Par exemple, le cas d'une personne qui serait reconnue comme discriminée en raison de son sexe et de son âge lors d'un processus d'embauche serait analysé différemment via une lecture intersectionnelle qui dans ce cas reconnaîtrait juridiquement l'expérience des jeunes femmes dans l'accès à emploi.

Le standard d'analyse utilisé par les tribunaux dans les cas de discriminations est le « but for ? » : « mise à part son genre, sa race, sa religion ou son âge l'individu en question aurait-il subi ce traitement ? ». Cette analyse peut au mieux combiner les motifs de discriminations, au minima n'en considérer qu'une (par exemple celle alléguée par le plaignant ou la plaignante). La grille de lecture intersectionnelle requiert alors une analyse plus nuancée. Certaines critiques ont ainsi promu l'analyse du cadre social comme standard qui permettrait juridiquement, plutôt que de se focaliser sur des caractéristiques individuelles objectives comme la race ou le sexe, de prendre en compte le sens qu'ont ces caractéristiques dans un contexte donné en analysant leurs impacts sociaux. Ce type d'analyse permettrait d'appréhender la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination comme dépassant les implications individuelles de chaque caractéristique, en intégrant les intersections de plusieurs caractéristiques créées par le contexte sociétal. Comme l'illustre l'exemple des femmes noires américaines dans le secteur de l'emploi utilisé par Kimberley Crenshaw : « *en affinant la perspective par laquelle la discrimination est reconnue, ces changements peuvent aider les tribunaux à faire en sorte que la loi sur la discrimination reste adaptée à l'environnement dans laquelle elle a lieu.* »

En Grande-Bretagne, dans l'affaire *Bahl v. Law Society* le tribunal du travail a eu recours à une grille de lecture intersectionnelle pour le cas d'une femme noire. Kamlesh Bahl, qui est devenue en 1998 la première femme de couleur à occuper un poste dans la direction de la Law Society, a prétendu que cette organisation l'avait soumise à des traitements préjudiciables pendant la durée d'exercice de son contrat parce qu'elle était noire *et* femme. Alors que le tribunal était prêt à reconnaître la différence qualitative de la discrimination intersectionnelle revendiquée par Bahl, l'Employment Appeal Tribunal (EAT) et la Cour d'Appel étaient seulement disposées à reconnaître que la discrimination pouvait avoir été « additive » ou multiple. La loi ne tenait pas compte du fait que Bahl pouvait être victime de discrimination parce qu'elle était une femme *et* noire. Elle pouvait être reconnue comme victime de discrimination en raison de la race et du sexe en termes quantitatifs mais non qualitatifs, sa revendication pourrait être multiple mais pas intersectionnelle.

Une des pistes alternatives en droit est celle de la liste ouverte ou non exhaustive de motifs de discriminations, telle qu'utilisée au Canada. L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés stipule que « tout individu est égal devant et sous la loi et a le droit à une égale protection et un bénéfice égal de la loi sans discrimination et, en particulier, sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou un handicap mental ou physique ». En ajoutant « *en particulier* », le législateur canadien ne limite pas cette liste aux motifs cités et permet une approche holistique. Une telle approche de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations ne cantonne pas l'individu dans un choix restreint d'un motif objectif listé. Cette piste amène à se concentrer sur la question des groupes cibles et leurs fondements, sur quelle logique se base-t-on pour énumérer ces groupes cibles dans la loi ? **Il apparaît que le critère fondateur dans la détermination des groupes cibles est celui de l'immutabilité de la caractéristique, ce qui ne peut suffire si on considère par exemple la question de l'identité de genre, de la religion, de la fortune ou du handicap.**

Comme envisagé par Iyiola Solanke, bien que la logique de l'immutabilité limite l'accès à un recours, un tel principe limitatif est nécessaire : premièrement, il confère une légitimité à la loi

anti-discrimination et deuxièmement, la protection contre la discrimination pourrait devenir si large qu'elle rendrait la loi vide de sens<sup>101</sup>. Solanke suggère alors la prise en compte de la « stigmatisation » fondée sur l'expérience des individus comme base des motifs de discrimination dans la loi, ce qui permettrait d'orienter la création d'une protection juridique plus large, non exhaustive mais limitée. « *Premièrement, la stigmatisation légitime l'utilisation de la loi au-delà de la dichotomie produite, elle inclut des caractéristiques immuables mais ne s'y limite pas. Deuxièmement, il [le concept de stigmatisation] est assez souple pour faciliter à la fois la discrimination additive et intersectionnelle (...). Cependant, troisièmement et peut-être le plus important, la stigmatisation élargit le champ d'application de la loi sur la discrimination pour situer l'individu dans la société. Les stigmates sont définis par la contextualisation: ils sont déterminés et maintenus socialement, se concentrer sur eux c'est donner la priorité aux significations sociales* ».

En anticipant la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité sous l'angle de l'intersectionnalité, l'analyse par motif défini présente des limites. Bien qu'il permette de constater une discrimination claire dans le cas où une personne n'aurait pas reçu ce traitement si ce n'est pour une caractéristique donnée objective, il ne permet pas d'inclure l'aspect stigmatisant d'un contexte social.

Un des tests possibles est alors le « *but how* » : « *mais comment* » la constatation de discrimination ou le manque de diversité s'est opéré ? Quels sont les facteurs sociaux qui ont amené ce traitement différencié ou ce manque d'opportunités ? Dans le cas *Shamoon v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* devant la Chambre des Lords au Royaume-Uni, Lord Nicholls a donné un exemple<sup>102</sup> concret de l'évolution du regard porté sur la constatation des discriminations en demandant de se focaliser sur « pourquoi la plaignante a été traitée comme elle l'a été. » Pour Solanke, cet angle permet de se concentrer sur « les stigmas sociaux qui ont influencé l'acte discriminatoire », ce qui introduirait un changement qualitatif dans la réflexion sur l'identification de la discrimination<sup>103</sup>. Une inspiration par le droit du caractère sociétal des discriminations est une porte ouverte pour l'application de l'intersectionnalité en ce qu'il reconnaîtrait des formes plus pernicieuses de discriminations ou d'obstacles à la diversité. De surcroît, la prise en compte de stigmas produits par la société plutôt que de caractéristiques objectives comme le sexe ou la race permet d'agir en amont de la discrimination, en créant un espace favorable à la promotion de la diversité en étant conscient de l'aspect intersectionnel de l'existence sociale de certains individus.

Au Canada, la Commission ontarienne des droits de la personne dans un papier de réflexion<sup>104</sup> sur l'approche intersectionnelle de la discrimination ont rendu compte des possibilités correctives mais également préventives de cette approche. En donnant l'exemple du Groupe de travail sur l'égalité des sexes dans la profession juridique qui suggérait qu'outre une compensation monétaire, le meilleur moyen de remédier et de prévenir la discrimination systémique (la discrimination fondée sur plusieurs motifs étant une composante) passe par les principes d'actions positives et d'obligations d'accommodement. Le Code permet de remédier de façon proactive aux désavantages historiques par l'application de programmes spéciaux (article 14), conçus pour résorber les difficultés ou les désavantages économiques auxquels sont confrontés les personnes ou les groupes défavorisés en transformant les politiques, pratiques et normes institutionnelles. Un exemple avec la décision de la Cour suprême en Colombie-Britannique *Public Service Employee Relations Commission c. BCGSEU* a souligné la nécessité pour les employeurs, les fournisseurs de services et autres de concevoir des règles et des normes

<sup>101</sup> Solanke, Iyiola (2009) "Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality", The Modern Law Review

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> Solanke, Iyiola (2009) "Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality", The Modern Law Review.

<sup>104</sup> Intersectional approach to discrimination – Ontario Human Rights Commission, Canadian Bar Association Task Force on Gender Equality in the Legal Profession, Touchstones for Change: Equality, Diversity and Accountability

neutres d'une manière aussi inclusive que possible. Les remèdes possibles pourraient donc inclure l'obligation pour les employeurs d'établir des normes qui prévoient l'accommodement individuel des personnes présentant des identités complexes.

## 4.3 Cartographie juridique des législations existantes et des pratiques juridiques de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité dans la région de Bruxelles-Capitale.

Cette cartographie ne s'applique qu'au domaine de l'emploi dans le secteur privé relevant de la compétence régionale, principalement l'embauche et l'intermédiation.

Conformément aux bases du droit international et du droit européen, la Belgique et la région de Bruxelles ont transposé dans le droit interne le principe de non-discrimination. La source majeure de ce cadre juridique provient des deux directives européennes fondatrices la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ainsi que la Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Ces directives ont donc porté la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes,

Conformément, l'ordonnance du 4 septembre 2008 portant création d'un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi mentionne les motifs suivants :

- *l'âge,*
- *l'orientation sexuelle,*
- *l'état civil,*
- *la naissance,*
- *la fortune,*
- *les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales,*
- *la langue,*
- *l'état de santé actuel ou futur,*
- *un handicap,*
- *une caractéristique physique ou génétique,*
- *le sexe,*

- la grossesse,
- l'accouchement,
- la maternité,
- le changement de sexe,
- la nationalité,
- une prétendue race,
- la couleur de peau,
- l'ascendance,
- l'origine nationale, ethnique ou sociale

Pour la suite de cette analyse, lorsque des dispositions communes aux directives européennes précitées, à la loi générale du 10 mai 2007 et à l'ordonnance du 4 septembre 2008, seules les dispositions de l'ordonnance seront citées.

#### **a) Dispositions existantes en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité dans le secteur de l'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale**

La législation existante promeut une égalité de traitement définie comme l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'harcèlement (article 4 1°). La discrimination directe est définie comme toute distinction fondée sur l'un des motifs reconnus « *par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* » (article 4 2°).

La discrimination indirecte relève un intérêt plus particulier dans l'objectif d'intégrer le concept d'intersectionnalité dans les politiques publiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Elle est définie ainsi au 3° de l'article 4 : « *toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes (...) par rapport à d'autres personnes* » selon les mêmes critères protégés. Bien que la disposition se base également sur une discrimination à un motif, sans mention de la possibilité de les combiner ou de le croiser pour créer une nouvelle discrimination, des pratiques « apparemment neutres » laissent des possibilités de reconnaissance de situations non distinctement discriminante mais ayant des effets discriminants.

Une autre garantie utilisée communément lors de politiques de promotion de la diversité est l'action positive, toutes « *mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés aux motifs visés au 2°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique* » tel que définie à l'article 4 7°. L'action positive doit répondre à un test en quatre parties pour être jugée comme non-discriminante prévue à l'article 11 :

1. *Il doit exister une inégalité manifeste;*
2. *La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;*
3. *La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant vouée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;*
4. *La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.*

En outre, les différences de traitement basées sur l'un des motifs cités sont permises par l'article 10 et ne constitue pas une discrimination quand il s'agit d'une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée* » en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice. Selon l'article 12, une distinction peut être imposée par la loi sans être perçue comme une discrimination mais elle ne bénéficie pas d'une présomption de conformité au droit constitutionnel, au droit européen ou au droit international.

La promotion de l'égalité de traitement est assurée par des organismes désignés par le Gouvernement qui viennent en aide aux personnes s'estimant victimes de discrimination, reçoivent les plaintes et proposent un service de conciliation. Lorsque le plaignant apporte des éléments permettant de présumer une discrimination, la charge de la preuve glisse vers le défendeur. L'une des méthodes permettant d'établir une présomption de discrimination est l'analyse des résultats des tests de discriminations mis en place par des fonctionnaires désignés par le Gouvernement, par la victime de discrimination supposée ou par un organisme ou groupe d'intérêts agissant en soutien à la victime.

La mise en place de plan de diversité est promue par l'existence de « subsides » (article 28) octroyé par le Gouvernement à des entités du secteur marchand et non marchand en échange du développement d'une politique d'entreprise d'égalité de traitement. Si ces plans peuvent constituer une opportunité pour recourir à l'angle intersectionnelle, le Gouvernement demeure responsable de déterminer « *ce qu'il faut entendre* » par plan de diversité. Dans ce sens, les commentaires accompagnant l'ordonnance précise que les subsides ne sont pas octroyés en échange du recrutement de groupes cibles mais dans le but d'actions « *permettant le développement d'une culture de la diversité* ». D'autres limitations résident dans la répartition des compétences entre le domaine fédéral et le domaine régionale dans le secteur de emplois, ainsi sont exclus les mesures concernant les contrats de travail, la protection salariale, les conventions collectives de travail, la durée de travail, les engagements, le recrutement et la sélection, ni à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et les conditions salariales ni aux relations de travail de manière générale.

#### **b) Discussions et évolutions juridiques possibles en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité dans le secteur de l'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale**

Le rapport de session ordinaire du Parlement de la région de Bruxelles-Capitale du 28 septembre 2017 sur le projet d'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale donne des pistes de réflexion intéressante sur la marge de manœuvre existante. Un des points de débat qui est ressorti est celui autour des tests de discrimination. Il y est ainsi décrit deux types de tests :

1. Le test de situation où deux candidatures similaires sont envoyées ne faisant varier qu'un motif de discrimination
2. L'appel mystère où l'inspecteur ou inspectrice propose une demande discriminante à un employeur pour tester sa réponse.

Par ces deux tests, pourrait être établi l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Comme remarque préliminaire, il peut être noté que dans le cas des tests de situations seulement un motif de discrimination est modifié entre les deux candidatures similaires, ne permettant pas alors de mettre en lumière des cas de discriminations intersectionnelles. Ces tests viennent notamment répondre à une difficulté constatée lors du contentieux anti-discrimination qui est la charge de la preuve. Afin de renverser la charge de la preuve vers le défendeur ou la défenderesse, la victime d'une discrimination doit apporter des faits permettant de supposer une discrimination. Dans le cas d'une discrimination directe où la victime est face à une pratique apparemment « neutre », il est alors parfois difficile d'apporter des faits objectifs de discrimination. La mise en place de ces tests viendrait combler ce manque. La limite que l'angle intersectionnel soulève alors est un cas où une personne femme, d'origine nord-africaine et musulmane est victime d'une discrimination. Par un test de situation, deux candidatures sont

envoyées om seule le critère du sexe est modifié, la discrimination vécue par cette femme qui croise plusieurs caractéristiques pourraient éventuellement se trouver masquée.

Au sujet à la fois des tests de situations et de charge de la preuve, M. Jean-François Neven, conseiller à la Cour du Travail de Bruxelles invoque la nécessité d'un « mécanisme de partage de la preuve » où plutôt que de demander à la victime de prouver une discrimination, la preuve porte sur des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Ainsi, dans le cas d'une victime qui aurait subi une discrimination intersectionnelle, un ensemble de faits pourrait être apportés présumant de discriminations, plutôt que de devoir prouver séparément une discrimination sur la base du sexe, de conviction religieuse et d'une présumée race.

# Bibliographie complémentaire

- Bentouhami-Molino H., *Race, cultures, identités. Une approche féministe et postcoloniale*, Paris, PUF, 2015.
- Brion F. (1994), « Extranéité, stigmaté pénal et exclusion du marché du travail : l'exemple de la carte professionnelle », *Critique Régionale*, n°21-22, 95-133.
- Brion F., Manco U. (1999), *Exclusion and the job market. An empirical approach of muslim women's situation in Belgium*, Bruxelles, CES, Facultés universitaires Saint- Louis.
- Catarino C., Morokvasic M. (2005), « Femmes, genre, migration et mobilité », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21, n°1, 7-27.
- Ceniccola P., Ouali N., Desmarez P., Veinstein M. (2010) *Différenciation des parcours scolaires et des trajectoires professionnelles des sortant.e.s du système éducatif de la Région de Bruxelles-Capitale*, Rapport de recherche, Université Libre de Bruxelles, 30 septembre.
- Chaib S. (2006) « Femmes immigrées et emploi : le bas de l'échelle pour propriété » dans Pierre Cours-Salies et Stéphane Le Lay (dir), *Le Bas de l'échelle*, Paris, Editions Erès, p 146-165;
- Chicha M.-T., Deraedt E. (2009), « Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève » (2009), n°97, *Cahiers des migrations internationales*, Genève, BIT.
- Chichah S. (2007), « Diplôme du supérieur : vecteur d'exclusion des personnes d'origine extra-européenne », *Travail, Emploi, Formation*, 31-63.
- Conseil Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW) (2000), *La multiculturalité : un atout pour l'entreprise*, Liège, décembre.
- Crenshaw K. (1989), « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, pp. 139-167
- Crenshaw K. (1991), « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, L'harmattan, Paris, 2005 (1991), pp. 51-82.
- Degrave F., Merla L. (2016), « Le concept de défamilialisation à l'épreuve du care transnational/ L'exclusion des travailleuses migrantes domestiques ds politiques de care », Caisse nationale d'allocations familiales, *Informations sociales*, pp. 50-60.
- Desmarez P., Ouali N., Ceniccola P. (2011), *Étude sur le degré de discrimination sur le marché de l'emploi belge, sur base d'un set d'indicateurs et un modèle d'analyse de régression. Définition d'un set d'indicateurs sur base de l'âge, le handicap et la nationalité*, Rapport final, METICES-ULB, Octobre.

- Feld S., Biren P., Manço A. (1993) « Indépendants d'origine étrangère. Présentation théorique et enquêtes », sous la direction de S. FELD, *Analyse de l'évolution récente des perspectives d'insertion de la main-d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation*, S.P.P.S - Groupe de Recherches Economiques et Sociales sur la Population, Université de Liège. Document de travail n° 19, juin, 42 p.
- Frickey A., Primon J-L. (2002) « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », n° 79, juillet-septembre, *Formation Emploi*, 19-107.
- Frickey A., Primon J-L. (2004), « L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée ? », dans Lahcen Achy et al. (dir) *Marché du travail et genre. Maghreb-Europe*, Bruxelles, Ed. Dulbéa.
- Harding S. (1991), *Whose Science/ Whose Knowledge?*, Milton Keynes : Open University Press.
- Guénif-Souilamas N. (2006), « La Française voilée, la beurette, le garçon arabe et le musulman laïc. Les figures assignées du racisme vertueux », in Guénif-Souilamas N. (éd.) *La république mise à nu par son immigration*, Paris, Editions la Fabrique, 109-132.
- Guiraudon V. (2004) Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive « race », *Sociétés Contemporaines*, n° 53, pp. 11-32.
- Le Bras H. (1998) *Le démon des origines, démographie et extrême droite*, Paris, Editions de l'Asube.
- Le Bras H. (2000) (éd.), *L'invention des populations. Biologie, idéologie et politique*, Paris, Ed. Odile Jacob.
- Lester R (1994), « She has other duties. Women, citizenship and social security », in Baldwin S. et Falkingham J. (dir.), *Social security and social change: new challenges to the Beveridge model*, New-York: Harvester Wheatsheaf.
- Martens A., Ouali N. (dir) (2005) *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Rapport de synthèse, Université Libre de Bruxelles-Katholieke Universiteit Leuven, janvier.
- Ouali N. (1999), « Création d'entreprises des femmes immigrées en Belgique », *La création d'entreprise des femmes des immigrations en Europe*, Lille, juin, 32-35.
- Ouali N. (2001), « Femmes immigrées : les oubliées des politiques d'emploi et d'égalité des chances », E. Vogel-Polsky, M-N Beauchesne (coord.), *Les politiques sociales ont-elles un sexe?*, Bruxelles, Labor, 47-59.
- Ouali N. (2008), *Migration et accès au marché du travail : les effets émancipateurs sur la condition des femmes issues de l'immigration*, Dissertation doctorale en sociologie, Faculté des sciences sociales, politiques et économique, Université Libre de Bruxelles.
- Ouali N. (2012), *Les sortant.es bruxellois de l'enseignement secondaire: différenciation des trajectoires professionnelles*, CCFEE, Bruxelles.

Piguet E. (2003) *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*, Rapport de recherche, 31, Neuchâtel, Forum Suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Sayad A., *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Vol 1, L'illusion du provisoire*, Paris, Raisons d'agir, 2006.

Simon P., Piché V. (2012) "Accounting for ethnic and racial diversity: the challenge of enumeration", *Ethnic and Racial Studies*, 35:8, p.1357-1365.

Simon P., (2003), « Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discriminations », *Confluences Méditerranée*, n. 48, pp. 25-38.

# Annexes

## Jurisprudence exemple – discrimination multiple et cumul d'indemnités

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE DINANT AUDIENCE DES VACATIONS DU 11 AOUT 2017 Rép. N 2ème chambre

### **Monsieur L.C c. La société privée**

Dans cet arrêt, le demandeur a demandé une double indemnité forfaitaire sur la base d'une discrimination subie en vertu de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes et de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

#### **a) Discriminations basées sur deux motifs distincts pour les mêmes faits**

Le demandeur invoque « une discrimination croisée sur l'âge et le sexe », invoquant ici clairement l'intersection entre ces deux motifs plutôt que d'invoquer deux discriminations séparées.

Le Ministère public a considéré que les faits proposés permettent de présumer « une discrimination » fondée sur l'âge et le sexe en appliquant le même raisonnement aux deux critères :

*« Cette distinction - n'étant pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question que lorsque une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci - est discriminatoire. Il en va de même dans l'hypothèse d'une distinction indirecte qui constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »*

#### **b) Cumul des indemnités**

Cependant, le cumul des indemnités est refusé sur la base qu'il n'existe pas de « dommage distinct et individualisé » pour chacun des critères avancés. Les indemnités sont prévues ici par deux législations distinctes : la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes et de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Rien dans le droit belge n'interdit expressément un cumul des indemnités, et ce cumul a été autorisé dans le cadre de licenciement par la Cour de cassation « *sauf disposition légale contraire, constatant qu'elles obéissent à des finalités distinctes et réparent un dommage distinct* ». Le Tribunal de Liège cite également deux jurisprudences sur le cumul d'indemnités dans le cas de deux discriminations fondées sur le même motif (grossesse) où le tribunal du travail de Liège (décision du 14/10/2009) autorise le cumul quand la Cour du travail de Mons le refuse (décision du 15/03/2013).

Dans la région de Bruxelles-Capitale, la Cour du travail Dans un arrêt du 15/05/2012 a opté pour l'exclusion du cumul des indemnités en raison de discrimination et d'harcèlement pour les mêmes faits. La Cour argumente sur l'objectif unique de la protection :

« (...) la protection dont bénéficiait Monsieur B. M. au titre des deux législations précitées était fondée sur le dépôt d'une unique plainte pour des faits communs, susceptibles d'être constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail. **Cette protection poursuit le même objectif, à savoir dissuader les représailles et, le cas échéant, indemniser le travailleur. Cette indemnisation couvre le même préjudice, à savoir la perte de l'emploi et le préjudice causé par les représailles au dépôt de l'aplanites...** ».

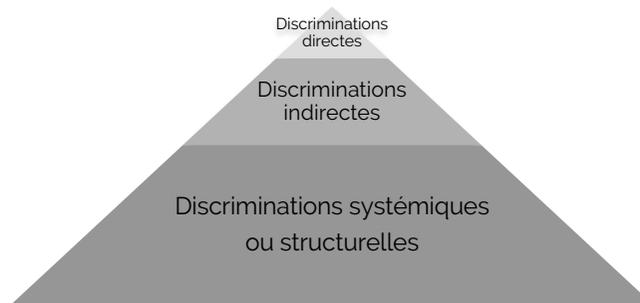
Le raisonnement décrit par le Tribunal du travail de Liège est l'objectif de la loi est de lutter contre une discrimination basée sur un des motifs prévus par la loi sans considérer de groupes cibles :

« En l'espèce, la cause de la discrimination en lien avec la finalité de chaque législation, **similaire sur la forme mais distincte sur le fond en raison même des critères protégés**, est bien identifiée : **au départ d'un même contexte factuel (refus d'une réponse à une offre d'emploi) qui présente deux critères de distinction (le sexe et l'âge), deux situations précisément distinctes** (une situation qui ne viserait qu'un seul critère de distinction dès lors que Mme L.L. l'a défenderesse n'aurait évoqué qu'un groupe d'employés composé de filles ou qu'un groupe d'employés composé de jeunes et une situation qui vise deux critères de distinctions) **sont identifiées.** »

« **Ne pas cumuler les dommages constitue en outre et en soi une discrimination** puisque le demandeur qui s'est notamment vu refuser l'emploi en raison de son genre, qui est un critère discriminatoire, **serait traité, à défaut de cumul, de la même manière qu'un candidat du même âge de sexe féminin qui n'aurait pas pu subir cette discrimination sur base du sexe.**

Comme le souligne la doctrine, il convient de ne pas limiter l'effet utile de la réglementation applicable **en assurant une protection effective contre la discrimination en présence de causes distinctes.** »

## Pyramide des discriminations



| TYPE DE DISCRIMINATIONS        | CARACTERISTIQUES DISTINCTIVES  | AUTEURS   | DESIGNATION DES VICTIMES   | DEGRE DE FORMALISATION DE LA DISCRIMINATION  | MOTIFS   | ETAT DE LA PREUVE  | QUALIFICATION JURIDIQUE ET CORRECTION   |
|--------------------------------|--|---|--|--|--|--|---|
| DISCRIMINATIONS DIRECTES       | Traitement différencié injustifiable, imputable à une <b>volonté</b> ou une <b>intention</b>                 | Des individus preneurs de <b>décisions</b> (dans l'entreprise : DRH, manager, chef d'équipe, etc.)                    | <b>Individus</b> ou groupes « <b>visés</b> », spécifiquement « <b>ciblés</b> » | L'ensemble des arrêtés, mesures, lois, règlements (y compris intérieurs), notes de service faisant état d'une volonté <b>explicite</b> de discrimination | Motifs <b>psychologiques</b> (Méfiance, peur ou haine de l'autre)  | Recherche au <b>cas par cas</b> des intentions discriminatoires  | Existence d'une procédure juridique de correction des discriminations. Sanctions pénales et civiles   |
| DISCRIMINATIONS INDIRECTES     | Traitement en apparence neutre, donc indifférencié, mais qui produit des <b>effets</b> différenciés injustes | Pas de décision explicite, ni de volonté spécifique de discrimination. « <b>Innocence</b> » du principe de neutralité | Groupes « <b>concernés</b> » ou spécifiquement « <b>touchés</b> »              | Pas de mention d'une intention discriminatoire. <b>Biais</b> lié à l'application du principe de neutralité   | Motifs <b>procéduraux</b> : la discrimination est le résultat d'une application de la procédure, aveugle aux effets discriminatoires | La preuve est dans le constat <b>a posteriori</b> des effets de l'application du principe de neutralité. | Ambiguïté quant au caractère sanctionnable de ce type de discrimination au niveau judiciaire.<br><br>La correction peut se faire par des mesures d'équité qui contrebalancent le biais de neutralité. |
| DISCRIMINATIONS SYSTEMIQUES OU | Traitement différencié injuste, établi sur la base   | <b>La société</b> en tant qu'elle est traversée par des   | Groupes « <b>concernés</b> » ou spécifiquement                                 | <b>Dissémination</b> des <b>processus</b> discriminatoires   | Motifs <b>culturels liés à l'organisation d'une</b>  | La preuve est <b>statistique</b> : elle réside dans la   | Ce type de discriminations relève d'un <b>impensé</b>   |