

# Un autre regard sur les discriminations

## Lunch thématique sur l'intersectionnalité

22.11.2018

# 1. Introduction & programme



Les cas de discriminations liées à l'emploi ont augmenté de plus de 13% en 2017, d'après Unia, le Centre pour l'égalité des chances.

Plus de 27% des discriminations à l'emploi sont liées aux critères raciaux, contre 20,7% à un handicap et 15,7% à l'âge.

Ces chiffres nous permettent de prendre conscience de la problématique des discriminations sur le marché du travail.

Dans la réalité, une personne n'est jamais discriminée sur la base d'un critère unique mais sur base de plusieurs critères qui se combinent et se croisent.

Les facteurs discriminants tels que l'âge, le sexe, l'origine, etc. s'imbriquent et renforcent les discriminations subies, rendant l'accès au marché de l'emploi inégalitaire. C'est ce constat qui est à l'origine du concept d'intersectionnalité.

Afin de mieux comprendre comment ces discriminations croisées agissent sur le marché de l'emploi bruxellois, Actiris a commandé une étude au Center for Intersectional Justice (CIJ).

Emilia Roig, fondatrice et directrice du CIJ présentera l'étude en exclusivité lors du lunch du 22 novembre 2018 intitulé : « Un autre regard sur les discriminations ».

La seconde partie du lunch donnera la parole aux spécialistes de terrain. Leurs expériences permettront d'analyser des cas concrets de discriminations croisées ainsi que d'évoquer l'étape cruciale du signalement des personnes qui rapportent des situations discriminantes ou qui sont témoins d'une discrimination et d'apporter un éclairage sur la jurisprudence.

12:30 > 12:45

## Introduction



**Didier Gosuin, ministre bruxellois de l'Emploi**

“Je ne peux plus tolérer qu’une partie de la population soit exclue du marché de l’emploi. Notre devoir, en tant qu’autorité publique, est d’offrir les mêmes chances à chaque Bruxellois de s’intégrer et de trouver un travail. A l’heure où la cohésion sociale du pays est sans cesse remise en cause, il faut s’atteler à renforcer notre vivre ensemble. Or l’emploi est un facteur d’intégration, si ce n’est LE facteur.”

**Grégor Chapelle, directeur général d’Actiris.**

“73% des Bruxellois sont d’origine étrangère. Or, leur taux d’emploi est largement inférieur aux Bruxellois d’origine belge. Indéniablement, il subsiste des discriminations sur le marché de l’emploi. L’approche intersectionnelle nous apporte un nouvel éclairage qui va nous permettre d’améliorer encore nos solutions pour promouvoir la superdiversité bruxelloise. Nous sommes convaincus qu’elle est un atout pour notre société et pour notre économie. Un seul chiffre pour le démontrer : les personnes d’origine étrangère créent 50% des entreprises dans la capitale. ”



12:45 > 13:00

## Présentation de l’étude



**Emilia Roig, fondatrice et directrice du Center for Intersectional Justice (CIJ)**

“L’intersectionnalité permet de lutter contre les discriminations au sein des groupes discriminés, de s’attaquer aux inégalités au sein des groupes cibles et de protéger les groupes minorisés au sein des minorités.”

## 13:00 >13:30 Table ronde et débat

### Le panel d'expert.e.s :

- Bruno Martens, Service Politique et Société d'Unia
- Pauline Loeckx, juriste à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
- Mireille-Tsheusi Robert, présidente de l'asbl Bamko-Cran, le Comité afrodescendant pour l'interculturalité
- Sarah Scheepers, coordinatrice au sein d'Ella, centre d'expertise du genre et de l'ethnicité
- Emilia Roig, fondatrice et directrice du Center for Intersectional Justice (CIJ)

### La modératrice :



**Cathy Van Remoortere**, directrice de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation et des services Diversité d'Actiris.

“Les femmes d'origine maghrébine, turque et subsaharienne sont souvent plus instruites que les hommes homologues, mais leur taux d'emploi est inférieur. Comment est-ce possible ? Nous devons analyser en profondeur les différentes causes. L'intersectionnalité peut nous offrir de nouvelles solutions pour un marché du travail plus inclusif.”

## 13:30 >14:00 Drink & networking

## 2. L'intersectionnalité, c'est quoi et à quoi ça sert ?



La législation a établi 19 critères de discrimination.  
Toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable.

- les 5 critères dits « raciaux » :  
prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance  
(origine juive) et origine nationale ou ethnique
- le handicap
- les convictions philosophiques ou religieuses
- l'orientation sexuelle
- l'âge
- la fortune (autrement dit les ressources financières)
- l'état civil
- les convictions politiques
- les convictions syndicales
- l'état de santé
- les caractéristiques physiques ou génétiques
- la naissance
- l'origine sociale
- le sexe
- la langue



## Des discriminations renforcées

Une personne est rarement discriminée sur la base d'un critère unique, mais souvent sur la base de plusieurs critères qui se combinent et deviennent insécables. Les facteurs discriminants tels que l'âge, le sexe, l'origine, etc. s'imbriquent et renforcent les discriminations subies, créant des barrières structurelles rendant l'accès au marché de l'emploi inégalitaire. C'est ce constat qui est à l'origine du concept de l'intersectionnalité, fondé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw.

## Absent.e.s des statistiques

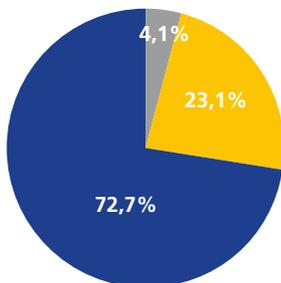
Comment identifier les personnes discriminées qui se trouvent à l'intersection de plusieurs facteurs discriminants alors qu'aujourd'hui, les statistiques fonctionnent par catégories cloisonnées ? Par exemple, les personnes issues de l'immigration de troisième ou quatrième génération disparaissent des statistiques puisqu'elles ont pour la plupart la nationalité du pays dans lequel elles vivent. Or, beaucoup continuent d'être concernées par la discrimination à l'embauche. De même, les femmes musulmanes portant le voile ou les femmes noires sont souvent absentes des données statistiques, bien qu'elles soient affectées par les discriminations raciales et basées sur le genre.

## Désigner pour traiter le problème

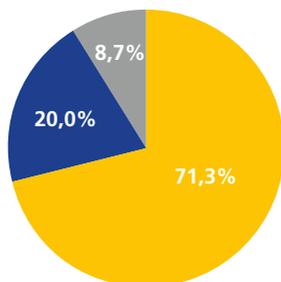
La principale critique émise contre le recensement statistique des catégories ethniques et raciales avance que cela renforcerait les stigmatisations. Les défenseurs de l'approche intersectionnelle avancent que la stigmatisation est moins due à la catégorisation elle-même qu'au discours politique et médiatique qui s'y rattache. Il est en effet nécessaire de désigner clairement les groupes affectés par la discrimination pour pouvoir traiter le problème.

### 3. Etat des lieux socio-démographique du marché de l'emploi bruxellois

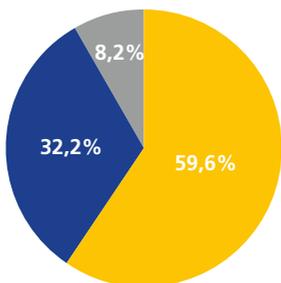
Origine de la population belge âgée entre 18 et 60 ans, par Région.



- Origine belge
- Origine étrangère
- Origine non déterminée



- Origine belge
- Origine étrangère
- Origine non déterminée



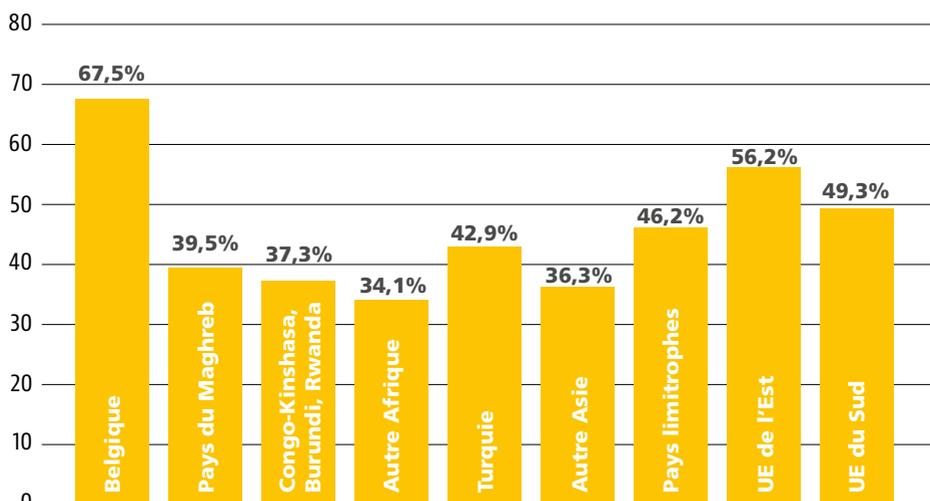
- Origine belge
- Origine étrangère
- Origine non déterminée

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPFETCS

Bruxelles a une spécificité démographique : 73% de sa population en âge de travailler est d'origine étrangère, contre 20% en Flandre et 32% en Wallonie.

Or, le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère qui constitue la plus grande part de la population bruxelloise est plus faible que celui des personnes d'origine belge.

### Taux d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, selon l'origine nationale<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Source: BCSS, calculs OBEF, quatrième trimestre 2015

## Envie d'en savoir plus ?

Vous souhaitez en savoir plus sur la thématique de ce lunch?

Contactez le Service Diversité d'Actiris :

[servicediversite@actiris.be](mailto:servicediversite@actiris.be)

Vous souhaitez être tenu informé des événements organisés par Actiris ?

Contactez nos porte-paroles :

**Jan Gatz - [jgatz@actiris.be](mailto:jgatz@actiris.be) et Anaïs Sorée - [asoree@actiris.be](mailto:asoree@actiris.be).**