



Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois



«Je suis
une chrétienne
lesbienne.
Je travaille comme
enseignante.»

«Je suis
un homme noir
et religieux.
Je travaille
en Europe.»



«Je suis une fem-
me musulmane et
je travaille comme
consultante juri-
dique. Je voudrais
devenir juge.»



«Je refuse de
quitter le marché
du travail à cause
de mon âge et de
mes problèmes
d'ouïe.»



«Je suis
un homme gay
et sourd.
Je voudrais
devenir père.»



Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Unité G.4

Manuscrit terminé en septembre 2007

Ce rapport a été financé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne pour ses besoins propres. Il ne représente pas nécessairement la position officielle de la Commission.

Remerciements:

Cet ouvrage a été réalisé, pour la direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, avec l'aide du Danish Institute for Human Rights — notamment de Mandana Zarrehparvar, conseillère senior, et Caroline Osander, chef de projet. La conception graphique et la coordination ont été effectuées par GOPA-Cartermill.



© Hanne Bielefeldt

**Europe Direct est un service destiné
à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez
sur l'Union européenne.**

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

ISBN 978-92-79-06954-3

© Communautés européennes, 2007

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Italy

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Table des matières

Résumé	5
Introduction	9
Partie I – Méthodologie et perspectives juridiques	11
1. Approche méthodologique de l'étude	13
1.1. Méthode de recherche-action participative	13
1.2. Sélection des États membres et des parties prenantes	13
1.3. Collecte de données empiriques	13
1.3.1. Revue de la littérature	14
1.3.2. Questionnaires électroniques	14
1.3.3. Tables rondes	14
1.3.4. Études de cas	14
2. Revue de la littérature	15
2.1. Introduction	15
2.2. Discrimination multiple: un nouveau concept	15
2.3. Définition de la discrimination multiple	16
2.4. Différentes approches	17
2.4.1. Approche basée sur un seul motif de discrimination	17
2.4.2. Approche intersectionnelle	18

2.5. Causes de la discrimination multiple	18
2.6. Conclusion	19
3. Explorer la discrimination multiple du point de vue juridique	20
3.1. Tribunaux compétents de l'Union européenne	20
3.2. Australie	24
3.3. Canada	25
3.4. États-Unis	27
3.5. Conclusion	29
Partie II — Résultats, bonnes pratiques et recommandations	31
4. Exploration de la discrimination multiple	33
4.1. Discrimination multiple: le contexte	33
4.2. Identifier la discrimination multiple	35
4.3. Les personnes vulnérables	38
4.4. Où rencontre-t-on la discrimination multiple?	40
4.5. Effets de la discrimination multiple (études de cas)	41
4.6. Combattre la discrimination multiple	45
4.7. Ampleur de la discrimination multiple	48
4.8. Conclusion	49
5. Bonnes pratiques	51
6. Recommandations et suggestions	55
Bibliographie	59
Liste des parties prenantes	63
Notes	69

Résumé

La discrimination est parfois subie pour plusieurs motifs à la fois

La lutte contre la discrimination et les inégalités passe par l'identification de solutions réalisables pour combattre la discrimination multiple.

Le présent rapport a été établi à la demande de la Commission européenne. Ses conclusions sont étayées par une revue de la littérature, des questionnaires et des tables rondes tenues entre janvier et mai 2007 avec des acteurs issus de ministères, d'organismes nationaux pour l'égalité de traitement et d'ONG de dix États membres de l'Union européenne. L'objectif principal du rapport est d'identifier les effets de la discrimination multiple, d'analyser la manière dont les différents acteurs impliqués dans la lutte la combattent, de mettre en avant les bonnes pratiques et de préparer des recommandations sur la meilleure façon d'aborder la discrimination multiple.

L'enquête menée aux fins de l'étude auprès de ministères, d'organismes pour l'égalité de traitement et d'ONG illustre la persistance d'une certaine méconnaissance à propos du concept de discrimination multiple malgré le fait que celui-ci soit reconnu par la législation relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement. Il s'ensuit que la plupart des institutions et des organisations concernées par la législation et les politiques antidiscrimination suivent encore une approche basée sur un seul motif. Le dialogue avec les organismes nationaux pour l'égalité de traitement, par exemple, montre que la pratique juridique associée au traitement des plaintes pour discrimination multiple dans la plupart des États membres de l'Union européenne risque de ne pas bien refléter la réalité de la discrimination telle qu'elle est vécue dans la réalité. Nous pouvons affirmer que la pratique actuelle ignore l'ampleur des plaintes et ne reconnaît pas l'indignité du traitement enduré par les plaignants.

Les femmes issues des minorités semblent être fort à la merci de la discrimination multiple. Mais pour d'autres

«Il est parfois vraiment difficile d'être homosexuelle et d'avoir un handicap» (Maya Schleimann, 22 ans).

«Je suis choquée par la façon dont les femmes rom sont traitées» (Renáta Sztojka, 44 ans).

groupes également défavorisés (personnes âgées appartenant à des minorités ethniques, personnes noires porteuses d'un handicap, etc.), la recherche fait défaut et peu de plaintes sont enregistrées. Faute de données transversales suffisantes, le phénomène de la discrimination multiple envers ces catégories reste encore invisible.

La discrimination multiple se produit dans toutes les sphères de la vie sociale. Le marché du travail, cependant, apparaît comme le secteur où elle survient le plus souvent. Dans de nombreux États membres, le champ d'application de la législation antidiscrimination en dehors de l'emploi et du travail se limite à la discrimination fondée sur le sexe et à celle relative à la race ou l'origine ethnique. Ce pourrait être la raison du manque de visibilité de la discrimination multiple dans les secteurs tels que l'enseignement, l'accès aux biens et aux services, la protection sociale, etc. Le manque de données ne permet guère de faire correctement le point sur certaines questions, comme de savoir quels sont, parmi les groupes se distinguant par l'intersection de plusieurs caractéristiques, ceux qui sont vulnérables et quels sont les secteurs où se produit la discrimination multiple. Le manque de données explique également le manque de connaissances sur l'ampleur du phénomène.

D'une manière générale, les acteurs qui ont participé à l'étude appréhendent très bien le phénomène de la discrimination multiple. Il existe cependant des différences dans la manière dont les États membres ont traduit dans la pratique cette bonne compréhension du phénomène. Ces différences sont liées à l'ancienneté de la législation et des politiques en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité de traitement, au fait que la législation relative à l'antidiscrimination et à l'égalité de traitement fait ou non l'objet d'une loi unique, que les organismes nationaux pour l'égalité de traitement sont chargés d'un

seul motif de discrimination ou de motifs multiples et qu'il existe ou non des ONG actives dans la lutte contre la discrimination.

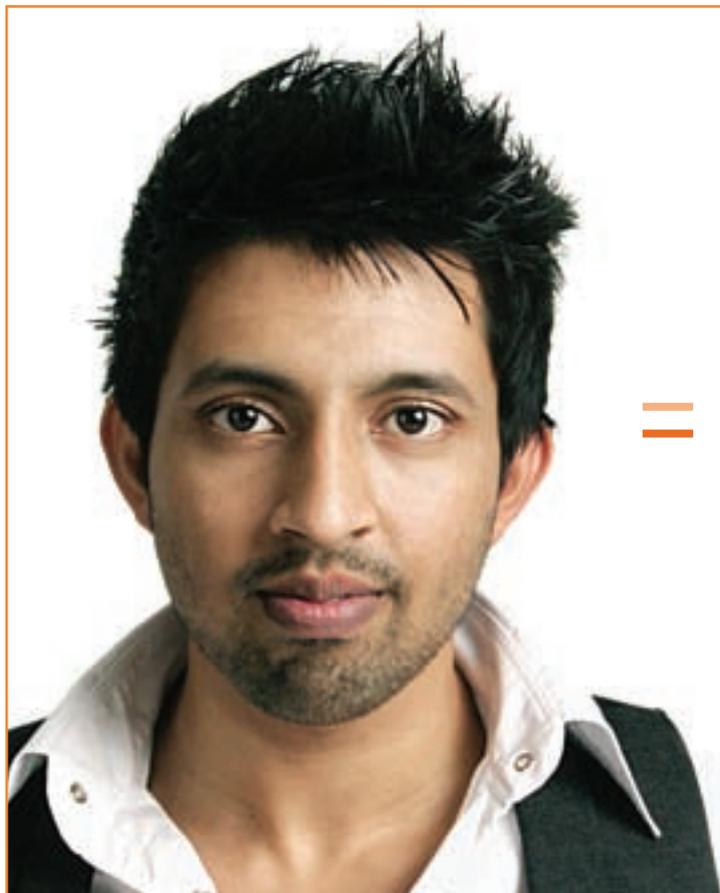
La majorité des ministères, des ONG et des organismes pour l'égalité de traitement ayant fait l'objet de l'enquête dans le cadre du rapport n'ont pas mis en place de stratégies, de plans d'action, d'activités de sensibilisation ou de surveillance spécifiquement axés sur la discrimination multiple. L'absence de telles activités s'explique d'une part par le manque de législation spécifique, l'insuffisance de la prise de conscience du phénomène et les limites de capacité ou de financement et d'autre part par les difficultés que semble poser en elle-même la lutte contre la discrimination.

Néanmoins, on assiste à un mouvement de plus en plus important en faveur d'une réflexion portant sur les différents motifs de discrimination et pour un travail transversal. Dans certains États membres, les parties prenantes travaillent activement au travers de comités, de partenariats et de réseaux afin de promouvoir la coopération

transversale entre les différents motifs et de développer des approches efficaces en matière de discrimination multiple. Ce rapport identifie quelques exemples de bonne pratique.

Les ONG qui coopèrent depuis un certain temps avec des organisations et des institutions travaillant dans d'autres domaines de discrimination sont davantage sensibilisées aux six motifs de discrimination. La coopération accroît la possibilité de faire en sorte que les stratégies politiques, les activités et les groupes sociaux soient accessibles et inclusifs. Pour les ONG, la formation de coalitions avec d'autres groupes vulnérables donne plus d'impact et de poids aux efforts de lobbying et aux activités de sensibilisation. Manifestement, le fait de coopérer élargit également les possibilités de jouer un rôle de médiateur dans les conflits entre divers motifs de discrimination.

Pour la viabilité de la cohésion de la société européenne, il est essentiel que chacun bénéficie de l'égalité des chances et que les niveaux de protection soient uniformisés. Les exemples de cas d'Alberto, de Maya, de Roya, de



«Je suis un jeune homme pakistano-anglais. Je travaille comme infirmier.»

Renáta et de Kassem rapportés ici illustrent l'effet démobilisateur de la discrimination multiple sur la personne concernée. Qu'elle soit réelle ou perçue, la discrimination multiple prive les personnes de leur dignité humaine et nie leur droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances.

Le rapport recommande des mesures pour augmenter tant la capacité de reconnaître et d'identifier les cas de discrimination multiple que la sensibilisation à la nécessité de les combattre. Le rapport recommande également d'appréhender le problème dans sa globalité et par le biais d'une approche intégrée. Il faut combattre la discrimina-

tion basée sur deux motifs ou plus parmi ceux pour lesquels une protection est prévue dans les directives relevant de l'article 13 et relever les défis actuels en matière d'identification de la survenue réelle de discrimination fondée sur plusieurs motifs. Il est donc impératif d'analyser la manière particulière dont est vécue la discrimination multiple et d'en suivre l'évolution à l'aide d'une multitude d'outils et de stratégies: recherche, législation, sensibilisation, formation et enseignement, collecte de données, collecte et diffusion des bonnes pratiques et promotion des ONG qui couvrent plusieurs motifs de discrimination. Le rapport formule un certain nombre de recommandations, notamment:

Recommandation n° 1: la recherche

La Commission européenne devrait demander qu'une recherche soit réalisée sur les mécanismes de protection et les cadres juridiques efficaces pour traiter les cas de discrimination multiple. Les établissements de recherche devraient développer les outils conceptuels permettant d'analyser l'expérience, la situation et l'identité des groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination et d'étudier de quelle manière et dans quels cas la discrimination multiple se manifeste au niveau institutionnel.

Recommandation n° 2: la législation

Le champ d'application de la législation antidiscrimination existante n'apporte pas de protection efficace contre la discrimination multiple hors des domaines de l'emploi et du travail.

La législation européenne antidiscrimination et celle qui a trait à l'égalité de traitement devraient couvrir l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle dans les domaines suivants: a) la protection sociale, notamment la sécurité sociale et les soins de santé, b) les avantages sociaux, c) l'enseignement, d) les biens et les services disponibles pour le public, y compris le logement. La nouvelle législation devrait prévoir des dispositions qui abordent la discrimination multiple.

Recommandation n° 3: la sensibilisation

La Commission européenne devrait faire en sorte que la discrimination multiple retienne l'attention de manière continue et cohérente: elle devrait apporter son soutien aux éléments hérités de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. En outre, la discrimination multiple doit être prise en compte dans tous les outils d'intégration de l'égalité et d'évaluation de l'impact des politiques, stratégies, plans d'action et dispositions de l'Union européenne pour le soutien financier d'activités. Une autre recommandation demande la création de plates-formes et de réseaux par les ONG afin de promouvoir la compréhension, le dialogue et la coopération de manière transversale pour les différents motifs de discrimination.

Recommandation n° 4: la promotion des bonnes pratiques

Les partenaires sociaux et les organismes nationaux pour l'égalité de traitement encouragent les solutions innovantes mises en place par les prestataires de services et les employeurs en réponse à la discrimination multiple, par exemple le financement de projets pilotes. Il est également nécessaire de développer et d'encourager les exemples concrets de bonnes pratiques dans l'emploi et l'offre de services.

Recommandation n° 5: la collecte des données

Les États membres devraient développer des stratégies de collecte de données sur l'égalité de traitement tenant compte, au minimum, de tous les motifs dans les domaines de la vie sociale où la discrimination est interdite.

Recommandation n° 6: la formation et l'enseignement

Les États membres devraient encourager et inciter les organismes nationaux pour l'égalité de traitement à développer des approches intégrées pour leur travail. Le personnel employé dans les organismes nationaux pour l'égalité de traitement doit être formé de façon à pouvoir reconnaître et à traiter les cas de discrimination multiple.

Recommandation n° 7: des ONG qui couvrent plusieurs motifs de discrimination

Afin de répondre aux besoins des groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination et de défendre leurs intérêts, la Commission européenne devrait développer des sources de financement pour les ONG qui couvrent plusieurs motifs de discrimination.

Introduction

Le principe de non-discrimination et celui de l'égalité de traitement sont impératifs pour les sociétés pluralistes et démocratiques européennes. Les traités européens les définissent comme des principes fondamentaux. De plus, les conventions internationales relatives aux droits de l'homme, la législation européenne antidiscrimination et celle sur l'égalité des chances ainsi que la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne entendent faire en sorte qu'aucun être humain ne fasse l'objet de discrimination et que chacun bénéficie d'une protection efficace et du droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances.

L'Union européenne et ses États membres ont bénéficié d'un développement dynamique dans la législation antidiscrimination et d'initiatives importantes pour sensibiliser à la discrimination: incorporation de l'article 13 dans le traité sur l'Union européenne de 1999, adoption de deux directives antidiscrimination en 2000, programme de la Communauté de lutte contre la discrimination, ainsi que Progress ⁽¹⁾ et l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous. Le concept de discrimination multiple a pris de l'importance avec l'ajout de nouveaux motifs de discrimination, à savoir la race ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle. Dans sa communication intitulée «Stratégie cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous», adoptée en juin 2005, la Commission européenne a reconnu que la mise en œuvre et l'application de la législation antidiscrimination au niveau individuel ne suffit pas pour venir à bout des inégalités complexes et profondément ancrées dont sont victimes certains groupes de la population ⁽²⁾. Même si la discrimination multiple est aujourd'hui reconnue, comme le reflète la législation antidiscrimination, le phénomène doit encore être exploré de manière plus approfondie.

Ce rapport est le fruit d'une étude portant sur la discrimination multiple menée dans dix États membres de l'Union européenne. L'étude applique la méthode de l'action participative. Une bonne centaine d'acteurs ont participé à des tables rondes un peu partout dans l'Union européenne pour débattre du phénomène de discrimination multiple. Le contenu du rapport se veut une image équilibrée de ces

acteurs qui ont pu participer, apporter leur contribution et partager leurs connaissances et leurs compétences.

L'étude a combiné les méthodes de recherche qualitative et quantitative. La discrimination y est étudiée selon différents points de vue. Elle met en évidence la compréhension générale du phénomène, dont elle identifie les formes, les effets et les thèmes communs. Un objectif central de l'étude est l'identification des bonnes pratiques et la préparation de recommandations sur la manière dont les situations de discrimination multiple pourraient le mieux être abordées par tous les acteurs de la lutte contre la discrimination.

Les auteurs reconnaissent que la lutte contre la discrimination fondée sur un seul motif représente un défi et qu'en elle-même elle nécessite une analyse. Ils espèrent que ce rapport aidera à développer la compréhension et la conscience de la discrimination multiple, à mettre en exergue la valeur d'une approche horizontale et à stimuler des actions complémentaires.

Les auteurs du rapport entendent par «discrimination multiple» une combinaison quelconque de discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, sur un handicap, sur l'âge ou sur l'orientation sexuelle. Le rapport explore uniquement ces six motifs tout en reconnaissant que des motifs tels que la classe sociale et la situation socio-économique ont une incidence importante sur la vulnérabilité à la discrimination. «Discrimination multiple» est ici utilisé comme terme générique pour toutes les situations caractérisées par une discrimination fondée sur plusieurs motifs, à moins que le contexte n'exige une distinction terminologique. Ce terme est appliqué conformément aux termes de référence de l'étude et conformément aussi aux discours sur les droits de l'homme, où le phénomène est communément appelé «discrimination multiple».

L'étude, réalisée pour le compte de la Commission européenne, a été menée en étroite liaison avec la Commission et supervisée par un groupe de pilotage constitué de représentants du contractant, de la Commission, des ONG, des pouvoirs publics et d'experts.

Partie I — Méthodologie et perspectives juridiques



1. Approche méthodologique de l'étude

1.1. Méthode de recherche-action participative

La méthode utilisée dans l'étude sur la discrimination multiple est la recherche-action participative. La recherche-action participative est une méthode interactive basée sur un véritable dialogue plutôt que sur la collecte d'informations et de connaissances par une approche constituée uniquement d'entretiens.

La recherche-action participative reconnaît l'expertise hors du commun des organisations, des associations et des personnes possédant une expérience — dans le cas présent — dans le domaine de la discrimination. Elle présente leur expérience, leurs connaissances et leurs compétences. Cette approche a été utilisée avec l'intention de s'assurer de la participation de ministères, d'ONG, d'organismes nationaux pour l'égalité de traitement ainsi que des partenaires sociaux et d'encourager la collaboration et le dialogue entre les différents praticiens et acteurs qui travaillent pour la lutte contre la discrimination. L'approche offrait dans le même temps l'occasion d'une sensibilisation à la discrimination multiple.

1.2. Sélection des États membres et des parties prenantes

Dix États membres ont été sélectionnés pour l'étude: le Danemark, l'Irlande, la Grèce, la France, la Lituanie, la Hongrie, les Pays-Bas, la Roumanie, la Suède et le Royaume-Uni. Cette sélection s'est faite de manière à représenter des situations très différentes les unes des autres. La sélection selon la situation géographique s'est faite de manière à inclure des pays de toutes les régions de l'Union européenne en incluant des «anciens» États et des «nou-

veaux» États et, par conséquent, différentes traditions, expériences et pratiques dans le travail de lutte contre la discrimination. La diversité géographique a également permis d'inclure des États membres abritant des communautés de Rom et de gens du voyage.

Quatre catégories d'acteurs ont été identifiées dans le cadre de cette étude:

- les organismes nationaux pour l'égalité de traitement;
- les ministères responsables de l'égalité des chances et de la non-discrimination;
- les ONG européennes, nationales et locales (qui, toutes, travaillent à la défense des droits des victimes de discrimination);
- les organisations européennes et nationales de partenaires sociaux.

Dans les dix États membres, différents réseaux nous ont aidés à identifier les acteurs compétents dans chacune des quatre catégories. Dans un premier temps, les organismes nationaux pour l'égalité de traitement ont été contactés par le réseau Equinet, le réseau européen d'organismes nationaux pour l'égalité (EuroNEB). Les organismes nationaux pour l'égalité de traitement ont transmis les coordonnées de personnes compétentes au sein des ministères, des ONG et des partenaires sociaux. Dans certains cas, d'autres parties prenantes actives à l'échelon national dans la lutte contre la discrimination ont également été invitées à participer à l'étude. En second lieu, l'étude a fait appel à la plate-forme sociale européenne. Les membres de la plate-forme ont permis d'être en relation avec les ONG au niveau national et ont donné les coordonnées de personnes susceptibles d'être interrogées.

1.3. Collecte de données empiriques

Quatre méthodes de collecte des données ont été utilisées pour explorer le phénomène de la discrimination multiple: une revue de la littérature, des questionnaires électroniques, des tables rondes et des entretiens individuels avec cinq personnes ayant fait l'expérience d'une discrimination multiple réelle ou perçue comme telle.

1.3.1. Revue de la littérature

L'étude a démarré par une revue de la littérature visant à identifier et à cartographier les articles et travaux théoriques sur la question de la discrimination multiple. La revue porte sur les documents accessibles dans les États membres de l'Union européenne, aux États-Unis et au Canada. La revue de la littérature a pour but d'obtenir une vue d'ensemble des connaissances actuelles et des analyses qui existent dans le domaine de la discrimination multiple et qui pourraient préparer aux prochaines étapes de l'étude, à savoir collecte des données par le travail de terrain, description, analyse et préparation des recommandations.

1.3.2. Questionnaires électroniques

Quatre questionnaires électroniques distincts ont été élaborés de façon à cibler les quatre catégories d'acteurs, lesquels ont rempli 73 questionnaires. Le principal objectif des questionnaires était de doter l'étude d'un «instantané» des États membres sur la manière de comprendre, d'appréhender et de combattre la discrimination multiple à l'échelon national. Les questions ont porté sur la législation, les efforts de sensibilisation et de suivi, les stratégies et le traitement des plaintes, la coopération et les partenariats.

1.3.3. Tables rondes

Entre mars et avril 2007, trente-deux tables rondes ont été organisées dans le cadre de l'étude. Elles réunissaient des représentants des ministères, des organismes nationaux pour l'égalité de traitement, des ONG et, lorsque c'était possible, des partenaires sociaux un peu partout dans les dix États membres participants. Les différentes catégories d'acteurs ont participé à des tables rondes distinctes, dans chacun des pays. Les horizons d'où provenaient les participants invités étaient les six motifs de discrimination

sous le coup d'une législation de protection, et des efforts ont été faits pour qu'un maximum d'entre eux soient représentés à chaque discussion. Un des objectifs des tables rondes était le suivi des questionnaires électroniques et l'approfondissement de la compréhension des contextes nationaux dans lesquels se produit la discrimination multiple. Un autre objectif était d'identifier les pratiques et de collecter des recommandations sur la manière de lutter contre la discrimination multiple. Les réunions duraient environ deux heures, le nombre de participants allant de trois à quinze.

Le partage des connaissances a été un résultat important rassemblant les participants travaillant dans un même domaine. Dans l'étude, les participants ont été traités comme des partenaires égaux. Ils ont été encouragés à profiter de l'occasion qui leur était donnée de faire entendre leur voix et faire connaître leur point de vue. Certains participants ont ainsi eu pour la première fois l'opportunité de rencontrer des représentants qui prennent en charge les motifs de discrimination et de discuter avec eux dans le cadre d'un échange d'idées et d'expériences. Ces réunions ont par ailleurs démontré le bénéfice d'une approche horizontale de la discrimination.

Dans ce rapport, les citations, anonymes, des participants aux tables rondes et aux questionnaires sont indiquées en italique.

1.3.4. Études de cas

Afin d'étayer l'étude à l'aide d'exemples concrets de discrimination multiple, cinq entretiens individuels ont été menés auprès de personnes ayant fait l'expérience de discrimination multiple réelle ou perçue comme telle. L'objectif était de mieux comprendre l'impact de la discrimination multiple réelle ou perçue comme telle sur la personne qui en est victime et d'enrichir l'étude de témoignages personnels. Les cinq personnes interviewées étaient issues de différents États membres et représentaient diverses combinaisons des six motifs de discrimination.

2. Revue de la littérature

2.1. Introduction

Cette revue est limitée aux six motifs de discrimination, à savoir la discrimination fondée sur le sexe, sur la race ou l'origine ethnique, sur la religion ou les convictions, sur le handicap, sur l'âge et sur l'orientation sexuelle. La classe sociale et le statut socio-économique sont donc exclus bien que les auteurs reconnaissent que la discrimination fondée sur ces motifs a un impact important sur la vie des personnes, en particulier sur les personnes vulnérables à la discrimination.

En ce qui concerne les documents susceptibles de nous intéresser, nous avons pris en considération tant des pays tiers que des États membres de l'Union européenne. Nous avons utilisé les ressources internet et fait une recherche dans les bases de données «Index of Legal Periodicals» (plus de 700 revues de pays anglophones), «Index to Foreign Legal Periodicals» (articles de sciences juridiques en dehors des États-Unis et du Canada dans plus de 450 revues) et «Sociological Abstracts» (articles de plus de 1 700 publications). Nous avons aussi recherché des publications d'organisations et d'institutions officielles, comme les organismes pour l'égalité de traitement. Le résultat complet de cette recherche est proposé en bibliographie.

2.2. Discrimination multiple: un nouveau concept

L'intérêt des auteurs pour l'identification et la compréhension du phénomène de discrimination multiple est relativement nouveau. Ce sont surtout les spécialistes de la sociologie et du droit qui ont exploré le phénomène et développé le concept.

Dans un contexte historique, le concept et la définition de la discrimination multiple ont vu le jour à la fin des années 1980 et au début des années 1990. Le terme a été introduit largement aux États-Unis par Kimberlé Crenshaw, auteur noir américain ⁽³⁾. Crenshaw et d'autres auteurs ont fait émerger l'approche de la théorie critique sur la race. Ils

ont attiré l'attention sur l'expérience des femmes noires, façonnée par l'interaction entre l'appartenance à une race et le fait d'être une femme, interaction dont les modalités sont nombreuses. L'argument mis en avant est le suivant: une personne peut appartenir en même temps à plusieurs groupes désavantagés et éventuellement souffrir de formes spécifiques de discrimination ⁽⁴⁾. Crenshaw et les autres auteurs ont élaboré une critique de l'approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination, qui, expliquent-ils, n'apporte pas une protection adéquate et ne présente pas toutes les facettes du phénomène. Ils font valoir que l'analyse d'un seul problème de discrimination ne rend pas compte de la réalité ⁽⁵⁾.

Dans son article sur la discrimination multiple, composée et intersectionnelle («Multiple, Compound and Intersectional Discrimination»), l'auteur finlandais Timo Makkonen (2002) couvre de manière relativement exhaustive l'évolution du concept de discrimination multiple depuis Crenshaw. Le développement plus récent dans le domaine émane de la Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui s'est déroulée en 2001 à Durban, Afrique du Sud. C'est en effet lors de cet événement que la communauté internationale a reconnu la discrimination multiple et adopté des mesures contre le phénomène:

«Nous reconnaissons que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée reposent sur des considérations de race, de couleur, d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique et que les victimes peuvent subir des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur d'autres motifs connexes, dont une discrimination pour des raisons de sexe, de langue, de religion, d'opinions politiques ou autres, d'origine sociale, de fortune, de naissance ou de statut» ⁽⁶⁾.

D'après Makkonen, la Conférence de Durban a représenté un progrès international majeur. Il soutient d'ailleurs qu'après Durban, le concept de discrimination multiple a été de mieux en mieux reconnu dans les différents forums sur les droits de l'homme, tant gouvernementaux que non gouvernementaux ⁽⁷⁾.



«Je suis une femme juive. J'adore chanter du gospel.»

2.3. Définition de la discrimination multiple

La littérature fournit plusieurs significations et définitions du phénomène de discrimination multiple. Nous pouvons cependant affirmer que la plupart des auteurs s'accordent pour considérer que la discrimination multiple est l'une des trois situations où une personne peut subir une discrimination fondée sur plus d'un motif, la discrimination composée et la discrimination intersectionnelle étant les deux autres situations.

Au contraire de la discrimination multiple, la discrimination composée décrit une situation où une personne souffre de discrimination fondée sur deux motifs ou plus à la fois et où l'un des motifs s'ajoute à la discrimination fondée sur un autre. En d'autres termes, un motif de discrimination est aggravé par un ou plusieurs autres motifs de discrimination. Gay Moon donne un exemple de cette situation dans son article «Multiple discrimination — problems compounded or solutions found?»⁽⁹⁾. Moon fait référence à une affaire survenue au Royaume-Uni, *Perera vs Civil Service Commission* (*Perera c. Commission de la fonction publique*), où l'employeur avait établi une liste de critères, tels que l'âge, l'expérience au Royaume-Uni, la maîtrise de l'anglais et la nationalité. M. Perera n'avait pas obtenu le poste: «Il aurait pu obtenir le poste si un critère n'avait pas été rempli, bien que c'eût été moins probable, mais si deux critères n'étaient pas

Dans la discrimination multiple, plusieurs motifs agissent séparément. Par exemple, une femme d'une minorité ethnique peut, dans une situation, faire l'expérience de la discrimination fondée sur le fait qu'elle est une femme et, dans une autre, d'une discrimination fondée sur son origine ethnique. On parle également de «discrimination additive» dans ce cas⁽⁸⁾.

remplis, ses chances d'obtenir le poste étaient encore plus faibles»⁽¹⁰⁾.

La discrimination intersectionnelle désigne une situation où plusieurs motifs agissent et interagissent les uns avec les autres en même temps d'une manière telle qu'ils sont inséparables⁽¹¹⁾. Makkonen en donne l'explication au moyen des exemples suivants: «Les femmes des minorités peuvent faire l'objet de types particuliers de préjugés et de stéréotypes. Elles risquent d'être confrontées à des types particuliers de discrimination raciale auxquels les hommes de cette même minorité ne sont pas confrontés»⁽¹²⁾.

La littérature signale ces trois concepts pour décrire l'expérience d'une discrimination fondée sur plusieurs motifs. Mais pour les auteurs, les termes sont interchangeable. Les exemples que donne Makkonen de la discrimination intersectionnelle sont pour Shoben de la discrimination composée lorsqu'il est question de l'interaction de la discrimination raciale et de la discrimination fondée sur le sexe aux États-Unis⁽¹³⁾. Parfois le terme de discrimination multiple est utilisé pour désigner la discrimination additive ou cumulative⁽¹⁴⁾ ou encore comme terme générique pour la discrimination additive et intersectionnelle⁽¹⁵⁾.

2.4. Différentes approches

2.4.1. Approche basée sur un seul motif de discrimination

Les documents traitant de la discrimination multiple montrent que c'est surtout aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni et en Irlande⁽¹⁶⁾ que le phénomène a retenu l'attention des auteurs. Au cours de ces dernières années, il a fait l'objet de recherches dans le domaine juridique, tandis que l'approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination était critiquée⁽¹⁷⁾.

Pour comprendre l'émergence de l'approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination, Makkonen insiste sur le contexte historique: de manière séparée, des mouvements prenant en charge un seul motif de discrimination accordent leur attention et sensibilisent à un problème comme la discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap ou encore sur la race. Les mouvements prenant en charge un seul motif de discrimination «sont restés très éloignés les uns des autres»; par conséquent,

ils ont créé des organes conventionnels séparés et élaboré des conventions distinctes⁽¹⁸⁾.

Dasvarma et Loh (2002) soutiennent que l'approche historique de la discrimination — un facteur à la fois — a d'importantes implications en pratique. Elles illustrent leur argument en se référant au problème de la traite des femmes, défini dans une large mesure comme lié au fait qu'il s'agit de femmes alors que, de ce point de vue, l'aspect lié à la race est totalement ignoré. Dasvarma et Loh affirment qu'avec cette interprétation, on perd de vue quelles sont les femmes qui sont les plus vulnérables et quel traitement elles peuvent avoir dans le pays d'accueil en raison de leur race⁽¹⁹⁾.

Dasvarma et Loh notent encore qu'à la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances d'Australie les mécanismes de lutte contre la discrimination raciale et contre la discrimination sexiste sont séparés. Aussi, certaines victimes se retrouvent-elles à «devoir partager leurs expériences de discrimination et privilégier un motif plutôt qu'un autre lorsqu'elles portent plainte pour discrimination devant la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances»⁽²⁰⁾.

Les arguments de Dasvarma et Loh trouvent un écho chez Duclos (1993) et Pothier (2001). Ces deux auteurs critiquent l'approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination car elle n'englobe pas l'expérience réelle des femmes de la minorité et n'offre pas une protection appropriée aux victimes de discrimination multiple. Duclos étudie des cas de discrimination fondée sur le sexe et de discrimination raciale et cherche à savoir si le droit canadien aborde comme il convient la question des femmes de minorité raciale. D'après Chege, les résultats de la recherche de Duclos ont montré que les tribunaux ne prenaient pas en compte la nature multidimensionnelle de l'identité des personnes et que, «par l'adoption d'une approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination, des cas de racisme sont examinés en dehors de la perspective d'une discrimination fondée sur le sexe, et inversement»⁽²¹⁾.

Nous pouvons déduire de ce qui précède que les auteurs qui s'intéressent à la discrimination multiple s'inquiètent du fait que les motifs de discrimination soient traités séparément, une approche qu'ils critiquent par ailleurs. L'argument qui prévaut est que cette dernière ignore l'importance de l'impact et le niveau de vulnérabilité que connaissent certaines personnes et ne tient pas compte des personnes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination.

2.4.2. Approche intersectionnelle

Un facteur commun des études portant sur la discrimination multiple est l'approche juridique et l'évaluation de la discrimination et du droit sur l'égalité de traitement. La recherche se concentre sur l'analyse et l'approche intersectionnelles de la discrimination multiple et de son traitement. Comme nous l'avons déjà souligné, la principale critique adressée à la législation antidiscrimination est la prise en charge d'un seul motif de discrimination.

L'approche méthodologique intersectionnelle a bénéficié de l'attention des tribunaux, principalement aux États-Unis, au Canada, en Irlande et au Royaume-Uni. Dans les autres États membres de l'Union européenne, le concept de l'intersectionnalité n'a pas bénéficié de la même attention. Chege soutient que ceci s'explique en partie par le fait que les motifs de discrimination n'ont été que récemment introduits dans le droit communautaire sur l'égalité de traitement ⁽²²⁾.

Fervent défenseur de l'approche intersectionnelle, la Commission ontarienne des droits de la personne au Canada a publié en 2001 un document de travail sur l'approche intersectionnelle de la discrimination. Il décrit la méthodologie et les initiatives:

«Nous ne réglerons jamais complètement le problème de la discrimination et nous ne réussirons pas à la démasquer sous toutes ses formes si nous continuons d'insister sur des catégories abstraites et des généralisations plutôt que sur des effets précis. En considérant les motifs de la distinction plutôt que son impact [...], notre analyse risque d'être éloignée et déconnectée des véritables expériences que vivent les gens ordinaires [...]. Plus souvent qu'autrement, le désavantage naît de la façon dont la société traite les individus plutôt que de toute caractéristique qui leur est inhérente» ⁽²³⁾.

La commission ontarienne cite une affaire pour illustrer cette approche. Dans l'arrêt Mercier ⁽²⁴⁾, la Cour suprême du Canada indique que la «détermination de ce qui constitue un handicap devrait être fondée sur le fait que la personne a vécu ou non l'expérience du "phénomène social du handicap", plutôt que sur la considération des restrictions ou des conditions biomédicales» ⁽²⁵⁾.

Dans son article «Un double problème: la discrimination multiple et la législation de l'Union européenne», Sandra Fredman soutient que les juges et le législateur ont hésité

à ouvrir la boîte de Pandore des plaintes de discrimination multiple et souligne que les tribunaux des États-Unis redoutent la possibilité d'un afflux de plaintes émanant de nombreux sous-groupes. Aussi les tribunaux ont-ils déclaré que, dans les affaires faisant intervenir des motifs multiples, ceux-ci devaient être limités à une combinaison de deux motifs seulement. L'impact des autres motifs est donc ignoré. Le résultat est qualifié de «paradoxal» car «plus une personne s'éloigne de la norme, plus elle risque de subir une discrimination multiple et moins elle a de chances d'obtenir une protection» ⁽²⁶⁾.

Dans ce contexte, la commission ontarienne critique le choix de stratégies laissant de côté ou ignorant certains motifs de discrimination ⁽²⁷⁾. Olivia Smith (2005), elle aussi, critique la tendance qu'ont les avocats et les délégués syndicaux en Irlande de conseiller souvent aux plaignants de présenter leur cas de manière à rester «dans les limites d'une démarche sectorielle par comparateurs» ⁽²⁸⁾. Sarah Hannett partage cette critique et conclut que les plaignants invoquant une discrimination multiple estiment qu'il n'est pas possible de décrire leur expérience de la discrimination dans le régime réglementaire actuel ⁽²⁹⁾. Une autre critique encore fait valoir que certaines décisions de tribunaux ont beau reconnaître que la discrimination peut être vécue à de multiples niveaux, cette tendance ne se reflète ni dans les jugements ni dans les recours ⁽³⁰⁾.

2.5. Causes de la discrimination multiple

Dans les documents soumis à la revue, les causes de discrimination multiple sont identifiées avant tout

sur la base des causes de discrimination en général. Les préjugés et les stéréotypes sont mentionnés dans la littérature comme la principale cause de discrimination. Une étude réalisée en 2001 par Stonewall montre que les personnes qui ont des préjugés vis-à-vis d'une minorité ethnique sont deux fois plus susceptibles que la population générale de nourrir des préjugés à l'encontre des personnes homosexuelles et quatre fois plus susceptibles d'en avoir à l'égard des personnes porteuses d'un handicap ⁽³¹⁾. Les préjugés concernent le plus souvent les quatre groupes minoritaires suivants: réfugiés et demandeurs

d'asile, gens du voyage et Rom, personnes de communautés ethniques minoritaires et personnes homosexuelles. En 2004, Stonewall s'est attelé à un nouveau suivi de cette étude afin d'explorer de manière plus approfondie les causes des préjugés ⁽³²⁾.

Concernant des hommes jeunes appartenant à des minorités ethniques en Grande-Bretagne, Hann note le rôle important des médias dans la perception de l'identité ainsi que dans la manière de voir les choses et de se voir soi-même. Un aspect important relevé par Hann est la représentation, entre autres, de la race, de la criminalité, des demandeurs d'asile, des réfugiés, de la culture, de l'immigration et de l'islam ⁽³³⁾. De fait, ce peut être la cause de la discrimination que vivent les personnes appartenant à ces groupes.

Au Royaume-Uni, plusieurs études font référence à l'«institutionnalisation du racisme» comme un facteur important de discrimination, par exemple dans le secteur de la santé. On parle de racisme institutionnalisé lorsqu'on agit «en supposant que tous les clients sont dans le même contexte que les personnes de la population majoritaire» ⁽³⁴⁾.

Dans une étude sur l'égalité de traitement au Danemark ⁽³⁵⁾, chacun des six motifs de discrimination est décrit du point de vue de l'histoire de l'émancipation, de l'utilisation et de la compréhension du principe de l'égalité de traitement, des formes différentes de discrimination existant pour le motif particulier, des questions centrales relatives à la discrimination et de l'interaction des motifs les uns avec les autres, ce qui identifie la discrimination multiple. L'étude montre clairement que tous les motifs subis forment la discrimination institutionnelle, due à une conception sous-jacente dans la société sur qui est «normal» et qui ne l'est pas ⁽³⁶⁾.

2.6. Conclusion

Le concept de discrimination multiple est né dans les années 1980; il reconnaissait l'expérience vécue par les femmes noires. Les différentes formes de la discrimination raciste et sexiste ont été mises à l'avant-plan dans le domaine juridique par Crenshaw. Par la suite, le concept de

discrimination multiple a revêtu plusieurs significations; il est mis en rapport avec différentes situations de discrimination fondée sur plus d'un motif. Les auteurs concernés, que ce soit dans le domaine des droits de l'homme ou de la sociologie, utilisent différents termes pour décrire différentes situations où les personnes sont victimes de discrimination basée sur plusieurs motifs.

La littérature sur la discrimination multiple souligne que nous devons reconnaître le fait que les personnes ont de multiples identités et que l'expérience de la discrimination doit donc être abordée selon une approche intersectionnelle plutôt que selon une approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination. La plupart des auteurs juridiques s'accordent à dire que la législation antidiscrimination actuelle de la plupart des États membres échoue à répondre aux besoins des victimes de discrimination multiple. Il existe cependant des exemples de pratique intersectionnelle. Au Canada, la commission ontarienne des droits de la personne promeut activement une compréhension de la discrimination multiple en intégrant une approche intersectionnelle dans le travail relatif à l'égalité de traitement. La nécessité de développer l'approche intersectionnelle juridique et d'autres mécanismes juridiques pour traiter de la discrimination multiple ne doit pas faire oublier qu'il est également nécessaire d'identifier une pratique de fond pour prévenir et combattre la discrimination multiple. La littérature parle de la nécessité de développer des mesures et initiatives de fond mais sans donner d'exemples.

La littérature étudiée révèle une compréhension des causes de discrimination multiple, mais plusieurs auteurs indiquent que pour sensibiliser et favoriser la compréhension du phénomène de discrimination multiple, il faut une connaissance plus approfondie et une recherche bien plus nuancée analysant d'autres groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination que ceux sur lesquels la recherche s'est concentrée jusqu'à présent. Ils font observer que, si l'on ne prête attention qu'à certains motifs, le développement théorique pourrait conduire à la hiérarchisation des groupes qui sont à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination, ce qui peut mener à la «disparition» ou à une reconnaissance des autres groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination, citons par exemple le cas des jeunes homosexuels musulmans.

3. Explorer la discrimination multiple du point de vue juridique

Ce chapitre se propose d'explorer la manière dont différents cadres juridiques abordent la discrimination multiple. Il donne un bref aperçu de la manière dont la législation de l'Union européenne, d'Australie, du Canada et des États-Unis aborde la discrimination multiple. Ce panorama se fonde en partie sur une revue menée par le réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination pour cette étude. Il convient de noter qu'en Australie, au Canada et aux États-Unis, on parle de «discrimination intersectionnelle» et non de «discrimination multiple» pour décrire une situation où plus d'un motif réglementé est impliqué.

3.1. Tribunaux compétents de l'Union européenne

Actuellement, la législation européenne relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement n'interdit pas expressément la discrimination multiple. Malgré cela, les directives européennes reconnaissent que différents motifs peuvent avoir une intersection. En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, le préambule de la directive sur l'égalité raciale comme celui de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi stipulent que, «dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples». Ces deux directives disposent aussi que, conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les rapports de mise en œuvre qui doivent être élaborés par la Commission fournissent une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les femmes.

On peut soutenir que la législation européenne relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement prévoit la possibilité d'aborder la discrimination multiple fondée sur tous les motifs réglementés, à savoir la discrimination fondée sur le sexe, sur l'âge, sur un handicap, sur la race ou l'origine ethnique, sur la religion ou les convictions et sur l'orientation sexuelle. Les considérants 2, 3 et 10 de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi, qui font directement référence aux autres motifs, indiquent clairement que la directive entend travailler de concert avec les dispositions déjà écrites se rapportant à la race et à l'égalité entre les hommes et les femmes. La directive envisage également des situations où il pourrait y avoir une intersection entre la religion et d'autres droits (article 4, paragraphe 2) ou entre l'âge et le sexe (article 6, paragraphe 2).

En théorie, tous les États membres de l'Union européenne qui ont transposé la législation antidiscrimination et celle sur l'égalité de traitement pourraient traiter de la discrimination multiple, au moins dans le domaine de l'emploi. Cependant, la législation européenne ne prévoyant pas de disposition explicite, la plupart des États membres ne traitent pas la discrimination multiple. L'absence de telles dispositions légales est démontrée par la revue de littérature précitée, effectuée pour cette étude au début de l'année 2007 par le réseau européen des experts juridiques.

Cette revue de la littérature montre que parmi les pays de l'Union européenne qui ont fait l'objet de l'enquête, seules l'Autriche, l'Allemagne et l'Espagne abordent spécifiquement la discrimination multiple dans leur législation.

La loi allemande sur l'égalité de traitement (AGG du 14 août 2006) a été adoptée en 2006. Le chapitre 4 stipule que lorsque la discrimination est fondée sur plusieurs des motifs, elle ne peut se justifier que si la justification s'applique à tous les motifs pour lesquels il y a une différence de traitement. Il apparaît que cela suppose que les plaintes en discrimination multiple seront recevables; cependant, il n'y a pas de disposition explicite dans la législation, et il est encore trop tôt pour évaluer la manière dont évolueront les procès en cette matière.

La loi autrichienne sur l'égalité de traitement devant le handicap stipule bien que les autorités sont libres de prendre en compte toute discrimination multiple lors de l'évaluation des montants des dommages-intérêts mais n'aborde la discrimination multiple dans aucune autre de ses dispositions.

La législation espagnole relative à l'égalité entre les hommes et les femmes stipule que les autorités, lors de la préparation d'enquêtes et de statistiques, doivent imaginer et adopter les mécanismes et indicateurs nécessaires pour illustrer l'incidence d'autres variables dont la récurrence génère des situations de discrimination multiple dans les différentes sphères d'action. La loi espagnole n'inclut pas de lignes directrices spécifiques sur la manière de gérer les plaintes en discrimination multiple bien qu'elle introduise l'obligation de prendre systématiquement en compte la question de l'égalité transversale.

La revue réalisée pour cette étude par les experts juridiques ne couvre pas la Roumanie. En Roumanie, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes [loi 340/2006, article 4, paragraphe h)] mentionne directement la discrimination multiple en la définissant comme un acte de discrimination fondé sur deux motifs ou plus. La loi roumaine sur l'égalité de traitement (2006) couvre les motifs de l'âge, du handicap, de la race et de l'origine ethnique, de la religion et des convictions et de l'orientation sexuelle. La loi prévoit que la discrimi-

nation fondée sur deux motifs ou plus doit être traitée comme une circonstance aggravante.

Parmi les différentes législations en vigueur dans les États membres de l'Union européenne, seules les législations autrichienne, allemande et roumaine comportent donc des dispositions spécifiques sur la manière de traiter la discrimination multiple. Mais cela ne change rien au fait que la jurisprudence sur la question reste limitée dans l'Union européenne. La jurisprudence au Danemark, en Lettonie, en Suède, en Irlande et au Royaume-Uni montre que les affaires de discrimination multiple sont bien identifiées et arrivent au niveau des organes de résolution des litiges. Cependant, il convient de noter que dans les procès, les différents motifs sont souvent traités séparément. Ainsi, si une affaire implique les motifs de race et de genre, la discrimination raciale sera habituellement invoquée séparément de celle de la discrimination fondée sur le sexe; elles ne sont pas traitées comme inextricablement liées.

Bahl c. la Law Society, Royaume-Uni (2004), IRLR 799

Une femme asiatique a porté plainte pour avoir subi un traitement discriminatoire fondé à la fois sur sa race ou son origine ethnique et sur le fait qu'elle était une femme. L'Employment Tribunal (tribunal du travail) a jugé qu'elle devait être mise en comparaison avec un homme blanc de manière à pouvoir examiner les effets de son appartenance raciale et du fait qu'elle est une femme. Cependant, tant l'Employment Appeal Tribunal (cour d'appel du travail) que la Court of Appeal (cour d'appel) ont jugé que ce n'était pas possible parce que les motifs devaient être décomposés et que chaque motif devait être envisagé et jugé séparément même si la plaignante les avait vécus comme inextricablement liés ⁽³⁷⁾.

Les débats lors des tables rondes avec les organes pour l'égalité de traitement ont montré qu'il est de pratique courante que les conseillers juridiques qui traitent d'affaires impliquant plus d'un motif appliquent une approche pragmatique et tactique aux cas de discrimination multiple. Ils sont ainsi conduits à prendre une décision stratégique pour «choisir le motif le plus fort» et laisser de côté les autres motifs de discrimination, difficiles à prouver, que ce soit verticalement, motif par motif, ou en tant que combinaison.

Une question utile émerge, celle de la reconnaissance de la discrimination et de sa représentation. L'approche juridique basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination échoue-t-elle à refléter les expériences de discrimination? On peut dire que lorsqu'un cas de discrimination fondée sur deux motifs ou plus est «apprêté», il y a un risque de mal représenter l'expérience de la discrimination vécue sur plusieurs plans.

Les personnes qui ont participé à l'étude indiquent que la pratique du traitement des affaires de discrimination multiple est dominée par une approche pragmatique de ce qui est possible et peut être atteint dans leurs cadres légaux respectifs. Plusieurs représentants d'organismes nationaux pour l'égalité de traitement interrogés ainsi que leurs experts juridiques signalent qu'ils trouvent souvent que les autorités judiciaires sont rigides et n'ont pas l'habitude de traiter les affaires de discrimination multiple ou n'y sont pas formés. De plus, il est apparu de manière évidente que les cas de discrimination multiple peuvent déboucher sur des problèmes dans la recherche de preuves et dans l'identification des comparateurs appropriés. Un homme de loi du Royaume-Uni a donné l'exemple suivant:

«Un de nos clients, jeune musulman habillé en vêtements traditionnels, avait été licencié pendant sa période d'essai dans un centre d'appels téléphoniques. Au cours de sa brève présence là-bas, il est apparu, au travers de plusieurs incidents, que d'autres membres du personnel le voyaient comme un terroriste potentiel. Par exemple, une collègue, qui un jour tombe soudain sur lui lorsqu'il est en prière dans un corridor, pousse un cri. L'explication qu'elle a donnée de sa réaction et le contexte général des remarques faites à l'homme indiquaient qu'elle avait été terrifiée parce qu'elle ne l'avait pas tout de suite reconnu et qu'elle avait associé l'image à des terroristes musulmans. Il n'y avait aucune raison de faire une association entre l'homme et le terrorisme; elle n'avait été faite que parce qu'il était un jeune musulman en vêtements religieux. Le jeune homme a porté plainte pour discrimination fondée sur la religion et sur le fait qu'il était un homme. Les employeurs se sont défendus en séparant les questions de discrimination fondée sur la religion et de discrimination fondée sur le sexe. Voici ce qu'ils dirent: a) ils employaient d'autres hommes et b) ils venaient d'engager une femme musulmane. Or, dans l'affaire en question, il est clair que le problème réel était la combinaison des caractéristiques. En réalité, seuls les hommes musulmans sont associés au terrorisme et peuvent subir ce type de préjugé (et en fait, uniquement les jeunes musulmans probablement). L'affaire a été réglée et la question n'a pas été portée devant le tribunal du travail» (experts juridiques, Royaume-Uni).

Dans l'état actuel des choses, seulement deux directives européennes (la directive 2000/43/CE 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 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail) prévoient que les États membres mettent en place des organismes pour l'égalité de traitement afin d'assurer la protection contre la discrimination et de promouvoir l'égalité. Plusieurs personnes interrogées font remarquer que pour aborder de manière efficace la discrimination multiple, il est nécessaire d'avoir des organismes nationaux pour l'égalité de traitement qui couvrent tous les motifs réglementés dans tous les domaines.

La plupart des organismes pour l'égalité de traitement mis en place par les États membres traitent d'un certain nombre de motifs de discrimination en plus de la race et du sexe ⁽³⁸⁾. D'autres organes pour l'égalité sont chargés d'un seul motif de discrimination. C'est le cas au Royaume-Uni ⁽³⁹⁾, en Italie ⁽⁴⁰⁾, en Finlande ⁽⁴¹⁾, au Portugal ⁽⁴²⁾ et au Danemark ⁽⁴³⁾. Au moment de la rédaction de ce rapport, trois États membres [Danemark, Suède et

«Je suis
une chrétienne
lesbienne.
Je travaille
comme
enseignante.»



Royaume-Uni ⁽⁴⁴⁾] étaient en train de créer un organisme unique pour l'égalité de traitement (un organisme national pour l'égalité de traitement couvrant tous les motifs sous le coup d'une législation de protection). On fait valoir que l'un des principaux avantages d'un organisme unique pour l'égalité de traitement est sa capacité à traiter de la discrimination multiple. Dans tous les groupes de parties prenantes, les personnes interrogées ont indiqué que l'accès des plaignants aux informations et aux conseils concernant la discrimination est facilité par l'existence d'un organisme unique pour l'égalité de traitement. Certaines

«La seule manière de changer la législation nationale pour nous donner la possibilité de lutter contre la discrimination multiple est d'avoir une directive européenne [...]. Il nous faut une directive qui interdise la discrimination pour les six motifs et dans tous les secteurs. En même temps, les États membres doivent créer des organismes pour l'égalité de traitement chargés de la prise en charge d'un seul motif pour apporter de l'aide aux victimes» (ONG, Danemark).

personnes interrogées affirment qu'un plaignant ayant des caractéristiques d'identité multiple ne doit pas être contraint de choisir le motif de discrimination pour lequel il y a eu infraction et puis de rechercher réparation auprès de l'organisme compétent.

3.2. Australie

En Australie, les tribunaux n'ont pas encore été saisis d'affaires de discrimination intersectionnelle bien que ce phénomène soit de plus en plus reconnu par la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances (HREOC) ainsi que par les chercheurs et les ONG.

Rapports de justice sociale 2004 de la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances

La discrimination intersectionnelle (intersectionnalité) fait référence au lien entre différents aspects de l'identité, tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la culture, un handicap et l'âge. Une approche intersectionnelle affirme que les aspects de l'identité sont interconnectés. Les examiner isolément les uns des autres génère un désavantage concret. Par «discrimination intersectionnelle», on entend les types de discriminations ou de désavantages qui se combinent et sont inséparables.

La législation australienne ne dit mot de la discrimination multiple mais elle prévoit une vaste interdiction de la discrimination.

La Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances est une autorité légalement compétente, permanente et indépendante, responsable de la mise en œuvre des lois suivantes: loi de 1986 sur la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances, loi de 1975 sur la discrimination raciale, loi de 1984 sur la discrimination fondée sur le sexe et loi de 1992 sur la discrimination fondée sur un handicap. En vertu de la loi appliquée par la Commission, des plaintes individuelles peuvent être introduites pour discrimination illégale fondée sur le sexe, sur la race, sur l'âge ou sur un handicap. Il est également possible de porter plainte en cas de discrimination en matière

d'emploi fondée sur l'âge, sur l'orientation sexuelle ou sur l'existence d'un casier judiciaire. Il est par ailleurs possible de saisir l'autorité compétente du Commonwealth en cas de violation des droits de l'homme. La Commission instruit les motifs de plaintes couverts par la loi et tâche d'aboutir à une conciliation. Si aucune solution n'est identifiée, le tribunal fédéral pourra être saisi pour statuer.

Bien que la Commission soit habilitée à traiter des plaintes individuelles, elle n'a pas élaboré un modèle cohérent pour l'application d'une approche intersectionnelle.

La jurisprudence des tribunaux australiens ne fournit aucun exemple de discrimination multiple ou d'application d'une approche intersectionnelle de la discrimination⁽⁴⁵⁾. Un certain nombre d'acteurs critiquent l'absence de disposition de lutte contre la discrimination multiple.

Jennifer Nielsen, dans son article «How Mainstream Law Makes Aboriginal Women “Disappear”», fait la critique du traitement de la discrimination des femmes aborigènes dans l'affaire Martin (1998) et dans l'affaire V contre Croix-Rouge (1999):

«[...] ces lois exigent des femmes aborigènes de sélectionner certains aspects [d'elles-mêmes] et de les présenter comme un ensemble cohérent alors qu'elles éclipsent ou dénie certaines parties d'elles-mêmes. [...] Cette approche oblige encore les femmes aborigènes à présenter et représenter leur identité en référence à la norme en matière juridique, qui gagne encore du terrain grâce à «l'apparente légitimité [de ses] résultats. [...] Ainsi, il est peu probable qu'une femme aborigène puisse porter plainte pour une discrimination par rapport à une femme blanche — discrimination qui serait fondée à la fois sur son sexe et sur son appartenance raciale. Le droit de la majorité ne tient donc pas pleinement compte du vécu de la femme aborigène.»

3.3. Canada

Au Canada, la charte des droits et libertés de 1982 fait partie de la constitution, qui date de 1867. La charte s'applique à tous les niveaux de gouvernement au Canada, que ce soit au niveau fédéral, provincial, territorial ou municipal. La clause relative à l'égalité inscrite au chapitre 15 est une disposition antidiscrimination illimitée qui inclut la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'âge et un éventuel handicap mental ou physique. Cette liste n'étant pas exhaustive, les tribunaux peuvent y ajouter d'autres motifs. Ceux-ci ont donc la faculté d'examiner des affaires où la discrimination invoquée est fondée sur une combinaison de motifs déjà réglementés.

La loi canadienne de 1985 sur les droits de l'homme interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état civil, la situation de famille, l'orientation sexuelle, un handicap et une condamnation après laquelle une réhabilitation a été délivrée. Cette liste est restrictive et les tribunaux ne peuvent pas l'allonger. Il ne leur est donc pas possible d'examiner des cas de discrimination intersectionnelle. Pour remédier à cette situation, le chapitre 3, paragraphe 1, de la loi canadienne relative aux droits de l'homme a été modifié en 1998, avec l'ajout d'une disposition stipulant que la pratique discriminatoire est fondée sur un ou plusieurs motifs de discrimination interdits ou sur l'effet d'une quelconque combinaison desdits motifs. À maintes reprises, la Cour suprême du Canada et d'autres cours et tribunaux ont abordé la question des motifs multiples de discrimination et de l'intersection des motifs ⁽⁴⁶⁾.

«Je suis
un homme gay
et sourd.
Je voudrais
devenir père.»



Dans l'affaire Mossop (1993), portée devant la Cour suprême du Canada, la juge L'Heureux-Dubé a émis une opinion dissidente:

«[...] il est de plus en plus admis que les catégories de discrimination pourraient se chevaucher et que les personnes pourraient souffrir d'exclusion historique fondée à la fois sur la race et sur le sexe ou sur l'âge et sur un handicap physique ou encore sur une autre combinaison. [...] la classification de ce type de discrimination comme étant principalement fondée sur l'appartenance raciale ou sur le sexe reflète donc mal la réalité de la discrimination telle qu'elle est vécue par ces personnes. La discrimination peut être fondée sur de nombreux motifs, et lorsque c'est le cas, il n'est pas très utile d'affirmer qu'elle est fondée sur un motif et pas sur tous. Il apparaît plus réaliste d'admettre que deux formes de discrimination puissent coexister et qu'il y a intersection.»

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) applique la loi canadienne sur les droits de la personne et est responsable du respect, par les employeurs, de leurs obligations, conformément à la loi sur l'équité en matière d'emploi. En outre, toutes les provinces du Canada ont une commission des droits de la personne, mise en place en application d'un code des droits de la personne. Dans certains cas, les motifs interdits en matière d'emploi diffèrent de ceux pour la prestation de services ⁽⁴⁷⁾.

La Commission ontarienne des droits de la personne joue un rôle important dans le traitement et l'exploration de la question de la discrimination multiple. Dans un document de travail, la Commission expose les applications possibles d'une approche intersectionnelle des plaintes pour violation des droits de l'homme ⁽⁴⁸⁾. La Commission a élaboré des outils spécifiques pour promouvoir la cohérence dans l'application de l'analyse intersectionnelle dans le cadre de son travail quotidien. Elle a estimé que, entre avril 1997 et décembre 2000, 48 % des plaintes reçues étaient fondées sur plus d'un motif de discrimination. Le document de travail fait valoir que dans les cas de discrimination fondée sur des motifs multiples, la discrimination subie par la victime est différente d'une discrimination fondée

sur un seul motif. Le terme «intersectionnel» a été défini comme désignant une «oppression intersectionnelle issue de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle» ⁽⁴⁹⁾.

Avec cette approche, il est possible de reconnaître ce vécu et aussi d'y porter remède. En particulier, le document signale les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes âgées souffrant d'un handicap, les membres de groupes ethniques minoritaires porteurs d'un handicap et les membres de minorités ethniques qui ont une religion particulière. Il soutient que l'approche intersectionnelle permet de mieux mettre l'accent sur la réponse de la société envers la personne concernée et moins sur la catégorie à laquelle la personne pourrait s'adapter.

Dans certains cas, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a considéré que l'intersectionnalité de la discrimination était un élément décisif dans l'appréciation d'une plainte. L'arrêt *Baylis-Flannery c. Walter DeWilde* représente la première affaire dans laquelle le Tribunal des droits de la personne reconnaît explicitement et applique le concept d'intersectionnalité, tant à la responsabilité qu'à la réparation.

L'amendement du chapitre 3, paragraphe 1, de la loi canadienne sur les droits de la personne a sans doute facilité le développement de l'approche intersectionnelle car il a inévitablement attiré l'attention sur la nécessité, pour les cours, les commissions des droits de la personne et les tribunaux, d'examiner s'il y a eu discrimination intersectionnelle. Le document de travail de la Commission ontarienne des droits de la personne ainsi que les décisions des tribunaux des droits de l'homme à l'échelon des provinces ont mis en relief l'impact pratique et l'importance d'un outil analytique pour lutter contre la discrimination multiple.

La compréhension qu'ont les tribunaux canadiens d'une approche intersectionnelle appropriée et leur analyse en sont toujours à leurs balbutiements, et, même si l'approche intersectionnelle est de mieux en mieux connue et reconnue, une certaine incertitude persiste quant à la manière d'appliquer une analyse intersectionnelle dans la pratique. Il subsiste dès lors un risque de cloisonnement des motifs et de méconnaissance des formes de discrimination qui se chevauchent puisque l'application pratique du concept à une affaire déterminée reste difficile.

Néanmoins, la Commission ontarienne des droits de la personne fait observer ⁽⁵⁰⁾ qu'«il faut reconnaître que des

Baylis-Flannery c. Walter DeWilde c.o.b. as Tri Community Physiotherapy (n° 2) (HRTO) (2003)

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a statué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à l'endroit de la plaignante en raison de sa race et de son sexe, par le biais de harcèlement sexuel, de harcèlement racial et de propositions à caractère sexuel, et qu'il l'avait congédiée parce qu'elle s'objectait à sa conduite. Le Tribunal a considéré que l'intersectionnalité de la discrimination fondée sur le sexe et la race a aggravé la souffrance morale de la plaignante. Il a considéré que l'intimé harcelait la plaignante sur le plan sexuel et sur le plan racial parce qu'elle était une jeune femme noire sur laquelle il pouvait exercer un pouvoir et un contrôle économique. Il l'abaissait à maintes et maintes reprises en raison de ses préjugés racistes de promiscuité sexuelle des femmes noires.

Radek c. Henderson Development, 13 juillet 2005

Le Tribunal a estimé que Gladys Radek avait été traitée différemment en raison du fait qu'elle était aborigène et handicapée. Entrant dans une galerie marchande, elle est suivie et interrogée avec brutalité. Lorsqu'elle proteste contre ce traitement, elle reçoit l'ordre de partir. Le Tribunal a estimé que le traitement discriminatoire dont Gladys Radek avait été victime n'était pas un incident isolé mais faisait partie de pratiques discriminatoires généralisées des sociétés Henderson et Securiguard à l'égard des aborigènes et des personnes handicapées. Le Tribunal a conclu que la société Henderson et la société Securiguard avaient pratiqué une discrimination à l'encontre de Gladys Radek et faisaient systématiquement de la discrimination envers les aborigènes et envers les personnes handicapées.

Affaire consultable sur la base de données:
http://www.chrt-tcdp.gc.ca/search/index_e.asp?searchtype=cases

progrès ont été réalisés, parmi lesquels: 1) une reconnaissance par la Cour suprême qu'un chevauchement de motifs peut être considéré comme un nouveau motif analogue où entrent en jeu le contexte social, le désavantage historique et la dignité humaine fondamentale; 2) l'application d'une analyse contextuelle axée sur la façon dont la société traite la personne et construit son identité, ce qui comprend l'examen des préjugés historiques, du contexte social, politique et culturel, et des problèmes socio-économiques; 3) l'utilisation des preuves statistiques pour illustrer la situation particulière des groupes identifiés par un entrecroisement de motifs; 4) les conclusions de discrimination fondées sur tous les motifs identifiant la plainte, et pas seulement ceux qui sont les moins complexes ou les moins sujets à controverse; et 5) le rejet du recours, aux fins de comparaison, à des personnes ou des groupes qui sont identifiés par certains des motifs de la plaignante ou du plaignant, mais pas par tous, parce qu'ils ne constituent pas des sujets de comparaison appropriés».

3.4. États-Unis

Une approche intersectionnelle de la discrimination ne peut être dérivée directement de la Constitution des États-Unis ni de la législation fédérale ou du droit national. À l'échelon fédéral, la protection contre la discrimination est apportée par la clause d'égalité de protection du quatorzième amendement à la Constitution des États-Unis, adopté en 1868. Il couvre la discrimination par les gouvernements des États fondée sur la race, sur la couleur de peau ou sur la nationalité d'origine. Le droit américain offre une protection par l'application des dispositions de la constitution et par une série de lois qui, généralement, prévoient des recours en justice ou des recours administratifs, voire les deux. Par conséquent, la majorité des protections apportées par les lois des États sont déduites à partir de la Constitution des États-Unis et de la législation fédérale.

La jurisprudence du système judiciaire semble indiquer que l'approche intersectionnelle ne fait pas encore l'objet d'une application généralisée. Habituellement, les tribunaux n'identifient donc pas les plaintes fondées sur l'intersection de deux motifs ou plus et la victime de la discrimination est tenue de décider pour quel motif l'affaire doit être examinée. En conséquence, le plaignant devra choisir entre les différents motifs de discrimination se rapportant au cas ou bien introduire deux ou plusieurs plaintes⁽⁵¹⁾.

Pourtant, une institution, à savoir la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi

(EEOC — US Equal Employment Opportunity Commission) ⁽⁵²⁾, donne l'exemple en adoptant et mettant en œuvre une approche intersectionnelle en matière de discrimination, ce qui pourrait ouvrir la voie à une compréhension plus large et à la prise en considération d'affaires pour plus d'un motif de discrimination.

La EEOC est une agence fédérale indépendante créée pour mettre en œuvre le titre VII du Civil Rights Act (la loi des droits civiques) de 1964 ainsi que d'autres lois ⁽⁵³⁾. Le titre VII du Civil Rights Act couvre la discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, la religion, le sexe et la nationalité d'origine en matière d'emploi, tandis que les autres motifs sont couverts par d'autres textes. Cette loi interdit entre autres la discrimination fondée sur des caractéristiques s'ajoutant à celle de la race. Ainsi, le rejet par un employeur d'une femme noire qui a des enfants en bas âge et non des autres femmes qui ont des enfants en bas âge, constitue une violation du titre VII du Civil Rights Act ⁽⁵⁴⁾.

L'EEOC a publié un manuel de déontologie (Compliance Manual) ⁽⁵⁵⁾ relatif à la discrimination raciale et, plus récemment, un nouveau chapitre relatif à la discrimination fondée sur la race et sur la couleur de peau, qui traite de la question de l'intersectionnalité. Ce chapitre se veut un guide pour l'analyse des chefs d'accusation en matière de discrimination fondée sur la race et sur la couleur de peau conformément au titre VII du Civil Rights Act de 1964. On y trouve l'explication suivante sur l'intersection des motifs:

«Le titre VII interdit la discrimination, qu'elle soit fondée sur une caractéristique protégée (par exemple la race) ou sur l'intersection de deux caractéristiques protégées ou plus (par exemple la race et le sexe). Ainsi, le titre VII interdit la discrimination à l'encontre des femmes afro-américaines même si l'employeur ne fait de discrimination ni envers les femmes blanches et ni envers les hommes afro-américains ⁽⁵⁶⁾. De même, le titre VII protège les femmes américaines asiatiques contre la discrimination fondée sur des stéréotypes et des hypothèses à leur propos, même en l'absence de discrimination contre les hommes américains d'origine asiatique et contre les femmes blanches» ⁽⁵⁷⁾. La loi interdit également la discrimination fondée sur l'intersection de la race et d'une caractéristique couverte par une autre loi relative à l'égalité des chances en matière d'emploi, par exemple la race et le handicap ⁽⁵⁸⁾ ou bien la race et l'âge ⁽⁵⁹⁾.

L'EEOC a lancé un vade-mecum d'application du droit pour aider les enquêteurs, les travailleurs et les employeurs dans le traitement des affaires impliquant une intersec-

tionnalité. Ce document facilite la sensibilisation à une approche pratique et sa mise en œuvre concernant le problème de la discrimination intersectionnelle envers des groupes vulnérables particuliers (en l'occurrence, les prestataires de soins). Le document ouvre la voie à une approche intersectionnelle plus large, concernant par exemple la race et la couleur de peau.

Enforcement Guidance: Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities (Document d'orientation: disparité de traitement illégale touchant les prestataires de soins) ⁽⁶⁰⁾

Discrimination envers les femmes de couleur

En plus de la discrimination fondée sur le sexe, les femmes de couleur qui sont prestataires de soins risquent d'être confrontées à un autre obstacle en matière d'emploi, à savoir la discrimination fondée sur la race ou sur la nationalité d'origine. Par exemple, une surveillante, à cause de ses idées reçues à propos des mères qui travaillent ou des travailleuses enceintes ainsi que de son hostilité à l'égard des Latino-américains en général, pourrait pratiquer de la discrimination envers une femme latino-américaine ayant des enfants. Les femmes de couleur risquent également de subir de la discrimination intersectionnelle touchant spécifiquement les femmes d'une certaine race ou d'une certaine origine ethnique plutôt que toutes les femmes, avec pour résultat, par exemple, que les mères afro-américaines qui travaillent sont traitées de manière moins favorable que leurs homologues blanches.

La question de la discrimination intersectionnelle est également au centre des préoccupations lors des réunions de l'EEOC.

Récemment, le thème de la non-discrimination dans les critères d'embauche et dans les autres formes de tests d'aptitude à remplir un emploi a fait l'objet de discussions quant aux conséquences de ces pratiques et en particulier de l'impact sur les Afro-américains et sur d'autres groupes protégés ⁽⁶¹⁾. Il a également été souligné que l'EEOC devrait initier un dialogue avec les employeurs pour les sen-

sibiliser au problème de l'intersectionnalité et pour les encourager à prendre des mesures en faveur des groupes désavantagés afin de lutter contre la discrimination intersectionnelle ⁽⁶²⁾.

Les documents et discussions de l'EEOC semblent indiquer une tendance vers la prise en compte systématique de l'approche intersectionnelle, une plus grande prise de conscience du problème et la possibilité de plusieurs types de motifs comme fondement d'une seule affaire. De plus, le travail de l'EEOC suggère un champ d'action spécifique pour les groupes de personnes vulnérables en raison de leur race, de leur sexe ou d'un handicap.

Il s'agit d'une nouvelle tendance, axée principalement sur la pratique de l'EEOC. Elle est née de l'expérience des plaignants et leurs difficultés à porter plainte en cas de discrimination fondée sur plus d'un motif et donc à accepter une dissociation des motifs de discrimination au lieu de leur conjonction, qui serait possible si l'affaire était traitée en tenant compte de la combinaison de facteurs. Le travail réalisé par l'EEOC pourrait, avec le temps, influencer la jurisprudence dans le domaine de la législation en matière d'emploi mais les tribunaux n'en tiennent généralement pas encore compte.

3.5. Conclusion

La législation européenne relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement reconnaît bien que plusieurs motifs sous le coup d'une législation de protection peuvent présenter une intersection mais la discrimination multiple n'y est pourtant pas explicitement interdite. Or l'interdiction spécifique de la discrimination multiple favoriserait une meilleure sensibilisation au problème, avec pour corollaire une protection plus efficace des personnes et des groupes victimes de ce phénomène. La transposition de la directive sur l'égalité raciale et de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi a joué un rôle majeur dans l'élaboration d'une vision commune de la discrimination directe et de la discrimination indirecte en leur donnant une définition commune. De la même façon, une définition européenne de la discrimination multiple permettrait d'élaborer une conception commune du phénomène.

Actuellement, la discrimination multiple dans l'Union européenne peut être combattue juridiquement dans le domaine de l'emploi car les six motifs sont couverts, à savoir le

sexe, l'âge, la race ou l'origine ethnique, un handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle. Dans plusieurs pays, la jurisprudence relative à la discrimination multiple montre également qu'il est possible, dans le domaine de l'emploi, de traiter d'affaires de discrimination lorsque plus d'un motif est invoqué, même si cela peut impliquer que les motifs sont débattus un par un.

En dehors du domaine de l'emploi et du travail, la législation communautaire n'assure une protection que dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ou sur l'origine ethnique. L'absence de législation contre la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle, en dehors de l'emploi et du travail, n'est pas seulement un problème pour les personnes victimes de discrimination fondée sur ces motifs précis mais aussi lorsque ces motifs sont combinés avec des motifs sous le coup d'une législation. Par exemple, si une personne fait l'objet d'une discrimination, fondée, par exemple sur l'orientation sexuelle et l'origine ethnique dans l'accès aux soins de santé, elle peut en principe tenter une action en justice mais uniquement en invoquant le motif de l'origine ethnique. La discrimination subie suite à la combinaison des deux motifs dans le domaine des soins de santé n'est donc pas prise en compte. En outre, dans les cas où aucun des motifs invoqués ne donne lieu à une protection, par exemple l'âge et la religion, le plaignant ne peut bénéficier de protection contre la discrimination hors des domaines de l'emploi et du travail. Cette situation ne favorise pas l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous les citoyens dans tous les domaines; par conséquent, les multiples identités des personnes ne sont pas reconnues.

La discrimination multiple est, d'un point de vue juridique, beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît à première vue. Nous nous en apercevons clairement dans les cas où, par exemple, deux motifs ou plus, qui sont sous le coup d'une législation, concernent une même personne et que leurs effets se combinent pour la victime. S'il faut dissocier les motifs et en discuter un à un, le risque est alors de négliger les deux «vécus» en matière de discrimination. Il convient d'examiner l'affaire de manière plus approfondie de manière à répondre aux questions portant par exemple sur la manière de traiter les affaires où l'intersectionnalité est invoquée, la manière d'effectuer une comparaison dans les cas de discrimination multiple et le mode de calcul des indemnités.

Contrairement à la situation dans l'Union européenne, il existe une réelle prise de conscience de la discrimina-

tion multiple au Canada et aux États-Unis. Des institutions et des agences ayant un mandat pour appliquer ou pour promouvoir la non-discrimination y explorent comment comprendre et mettre en œuvre une approche intersectionnelle dans leur cadre juridique. Au Canada, les cours, les tribunaux et les commissions sont parvenus à une réelle reconnaissance de la discrimination intersectionnelle dans le système judiciaire. L'application d'une analyse contextuelle y a été développée pour les affaires où la construction de l'identité des

personnes et la réponse de la société à cette identité sont influencées par le désavantage historique, le contexte social, politique et culturel ou les problèmes socio-économiques. À n'en pas douter, la reconnaissance explicite de la possibilité d'une discrimination fondée sur une combinaison de motifs dans la loi canadienne sur les droits de la personne a favorisé l'élaboration de cette loi. On ne retrouve pas la même terminologie dans la législation traitant de la discrimination aux États-Unis et en Australie.

4. Exploration de la discrimination multiple

Ce chapitre expose la manière dont la discrimination multiple est comprise et tente de dresser un rapide portrait des groupes vulnérables à cette forme de discrimination et des domaines où elle se produit. Il montre aussi les conséquences de la discrimination multiple sur la personne qui en est victime et met en lumière les bonnes pratiques pour lutter contre ce phénomène.

Le chapitre se base en partie sur les résultats des questionnaires et les tables rondes qui ont réuni les groupes d'acteurs dans les dix États membres participants. Les groupes d'acteurs de ministères, d'organismes nationaux pour l'égalité de traitement et d'ONG sont examinés, s'il y a lieu, dans d'autres sections. Comme le nombre de partenaires sociaux ayant répondu à l'enquête est assez restreint, aucun thème n'a pu être étudié par rapport à ce groupe.

4.1. Discrimination multiple: le contexte

La littérature sur la discrimination multiple souligne à quel point il est important d'examiner le contexte dans lequel survient la discrimination pour étudier ce phénomène. Replacer la discrimination dans son contexte permet de faire la lumière sur les processus et les développements historiques, sociaux, culturels et politiques impliqués dans l'apparition de la discrimination et partant, de la discrimination multiple, dans la société.

L'Union européenne compte vingt-sept États membres qui sont autant de paysages socio-économiques, culturels et politiques spécifiques. Les dix États membres sélectionnés pour cette étude représentent non seulement différentes régions géographiques de l'Union européenne mais aussi différents contextes d'évolution et de mise en pratique des principes de l'égalité de traitement et des principes de non-discrimination. Le point de départ de l'étude a été la discussion et l'examen, en tables rondes, de la façon dont se manifeste la discrimination multiple et des lieux où elle se produit.

La plupart des participants aux tables rondes ont pu décrire l'impact de l'évolution que connaissent leurs pays respectifs sur les plans socio-économique, culturel et politique et faire le lien avec les attitudes prédominantes envers les personnes appartenant à des groupes sociaux vulnérables. Les différences de contexte dans chacun des États membres ne nous permettent pas de dresser un tableau général du contexte. Les parties prenantes ont néanmoins identifié plusieurs thèmes qui ont été utilisés pour replacer la discrimination multiple dans son contexte.

D'une manière générale, il n'existe pas de différence significative entre le moment de l'adhésion à l'Union européenne et la transposition de la législation antidiscrimination dans le pays. Tandis qu'au cours des dix dernières années l'accent a été mis sur l'ajout de motifs supplémentaires de discrimination, plusieurs États membres participant à l'étude n'ont transposé que récemment les deux directives européennes. Ils peuvent donc être considérés comme des acteurs relativement «nouveaux» de la lutte européenne en faveur de l'égalité de traitement.

La récente introduction de la législation antidiscriminatoire de l'Union européenne n'est pas étrangère aux efforts généraux pour traiter et combattre la discrimination. En Hongrie, par exemple, un ministère ayant répondu au questionnaire a émis l'opinion qu'il était prématuré d'examiner le concept de discrimination multiple étant donné que la discrimination fondée sur un seul motif n'était pas encore parfaitement comprise. La personne interrogée estime que pour comprendre et combattre la discrimination, il faut une conception plus détaillée de la discrimination fondée sur un seul motif et de ses implications. Ce n'est qu'alors que l'on peut s'intéresser à la discrimination fondée sur plusieurs motifs. D'autres participants interrogés dans des ministères, des organismes nationaux pour l'égalité de traitement et des ONG ont également fait référence aux défis que représentent par exemple la lutte contre l'inégalité sociale, le chômage et la pauvreté en général dans leurs sociétés. Ces problèmes exigent tous beaucoup d'attention, et ont dès lors souvent la priorité dans le contexte plus large de la discrimination. Mais en même temps, un certain nombre de personnes soulignent l'existence d'un lien entre la pauvreté et le chômage, d'une part, et l'expérience de la discrimination, d'autre part, car les personnes vulnérables à la discrimination

sont également souvent pauvres et sans emploi. Une personne a ainsi parlé de:

«“cercle vicieux” dans lequel se trouvent certains groupes de personnes qui ne peuvent obtenir de travail parce qu’elles sont pauvres et appartiennent à la communauté rom, souvent perçue comme paresseuse, ce qui fait qu’elles ne trouvent pas d’emploi alors qu’elles veulent travailler! Elles restent donc pauvres et doivent recourir à d’autres moyens de subsistance, ce qui passe souvent par la criminalité, et le cercle vicieux recommence» (ONG, Roumanie).

Tous les participants à l’étude n’estiment pas qu’il soit prématuré de se pencher sur la question de la discrimination multiple. Des experts juridiques du Royaume-Uni interrogés considèrent le travail sur l’antidiscrimination comme s’inscrivant dans une évolution, où la compréhension de la discrimination fondée sur un seul motif est à présent tellement bien développée qu’on en arrive à une compréhension dynamique de la discrimination, ce qui, dans les faits, inclut la reconnaissance d’identités multiples et donc de la discrimination multiple.

En outre, des personnes sondées auprès de ministères ont mis en exergue le rôle clé d’initiatives telles que la campagne «Pour la diversité, contre les discriminations» et l’Année européenne 2007 de l’égalité des chances pour tous, qui influent sur la compréhension de l’approche horizontale et qui font en sorte que l’on pense toujours en termes d’égalité des droits pour tous.

Généralement, le rôle et l’influence de la société civile dans la promotion de l’égalité de traitement sont également un facteur contextuel important pour la compréhension de la discrimination multiple. Parmi les États membres ayant fait l’objet de l’étude, on a constaté des différences dans la manière dont les ONG sont bien établies et reconnues et des différences quant à la question de savoir si elles font partie de partenariats et travaillent en coopération avec d’autres institutions, gouvernemen-

tales ou non gouvernementales. Cela implique également des variantes dans le financement des ressources et dans

l’influence des ONG et leur capacité en matière de processus politiques et de législation. Plus la communauté des ONG semble impliquée, plus il est possible de constater une sensibilisation aux pro-

blèmes de discrimination. Plus il y a de coopération entre les différentes ONG, plus la compréhension de la discrimination multiple est développée.

Le rôle des médias a également été soulevé lors de différentes tables rondes en tant que facteur contextuel dans la compréhension de la discrimination multiple. À ce propos, on a mentionné la capacité des médias de fusionner les stéréotypes et les préjugés et l’influence sur le public dans son ensemble. L’importance du rôle des médias dans la perception de l’identité et dans la manière dont on voit les autres et soi-même a fait l’objet de beaucoup de recherches et a été le sujet de nombreux articles. Hann soutient que les médias se préoccupent, et même avec obsession, de traiter certains groupes selon des clichés⁽⁶³⁾. Cet argument a été souligné par plusieurs membres d’ONG et d’organismes nationaux pour l’égalité de traitement. Ces personnes ont indiqué qu’après les attentats du 11 septembre à New York et à Washington D.C., une partie des médias a joué un rôle actif dans l’émergence d’une image négative des hommes musulmans issus de minorités ethniques en les dépeignant comme des terroristes potentiels. Pour une personne interrogée, il s’agit là d’un facteur qui contribue à créer et à renforcer les préjugés dont certains groupes religieux portant des vêtements religieux traditionnels sont victimes et l’hostilité à leur égard.

4.2. Identifier la discrimination multiple

Dans cette section, nous nous proposons d'examiner la manière dont les acteurs participant à l'étude comprennent la discrimination multiple au niveau pratique. La question qui leur a été posée est la suivante: Votre organisation/institution a-t-elle une définition ou une vision commune de la discrimination multiple? Ces personnes ont ensuite dû illustrer cette compréhension à l'aide d'un exemple fictif ou réel de discrimination multiple.

Les ministères

Parmi les acteurs issus des ministères, rares sont ceux à avoir répondu qu'ils disposaient d'une définition de travail de la discrimination multiple. En effet, presque aucun État membre ne mentionne dans sa législation la discrimination multiple (que ce soit sous cette dénomination ou sous une autre). L'absence de définition de travail pourrait également s'expliquer par le fait que dans la plupart des États membres, les questions en rapport avec l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination sont éparpillées entre différents ministères. Il n'est pas rare, par exemple, qu'un ministère s'occupe des problèmes de discrimination fondée sur le sexe tandis qu'un autre traite des motifs de race et d'origine ethnique et un troisième du handicap, et ce souvent sans coopération entre eux. Un représentant d'un ministère de Roumanie a indiqué que la législation sur l'égalité entre les hommes et les femmes fait référence à la discrimination multiple mais qu'elle n'avait encore jamais été invoquée. De plus, en raison des statistiques avancées par l'organisme national pour l'égalité de traitement qui font état du nombre de cas impliquant des femmes rom, la loi roumaine sur l'égalité de traitement a été modifiée et reconnaît désormais que si la discrimination envers une personne est fondée sur plusieurs motifs, on considère qu'il y a «circonstance aggravante».

Certains représentants de ministères ont expliqué que même si la législation nationale ne contient pas de disposition définissant la discrimination multiple, il est néanmoins possible de s'occuper de ce problème. Pour les États membres qui ne vont pas plus loin que la législation antidiscrimination de l'Union européenne, il est techniquement possible d'instruire une affaire de discrimination multiple en rapport avec le domaine de l'emploi. Toutefois, une personne interrogée ajoute:

«c'est le juge qui décide si l'affaire doit être instruite pour motif unique ou multiple [...] le plus souvent, le choix d'un motif est déterminé par la plus grande facilité à vérifier la discrimination si elle est fondée sur un motif plutôt que sur deux, surtout en cas d'intersectionnalité» (ministère, Danemark).

Un participant irlandais a expliqué qu'un seul ministère s'occupait de la législation antidiscrimination relative à l'égalité de traitement en couvrant tous les motifs et tous les domaines sur le marché du travail et en dehors:

«Nous avons commencé à introduire une législation antidiscriminatoire après notre adhésion à l'Union européenne. Dans les années 1990, nous disposions déjà d'une protection pour l'égalité de traitement des femmes et des hommes mais la demande pour une protection contre la discrimination fondée sur d'autres motifs s'est renforcée. À l'instar du Canada et de l'Australie, nous avons voulu créer un cadre législatif unique plutôt que d'avoir des structures parallèles (ministère, Irlande).

Malgré l'absence d'une définition de la discrimination multiple pour la plupart des participants des ministères interrogés, le phénomène était généralement connu. Une personne explique:

«La discrimination multiple est une discrimination combinée, fondée sur deux motifs ou plus: discrimination envers les femmes migrantes, les femmes handicapées ou les homosexuels noirs ou encore les jeunes de minorités ethniques» (ministère, Pays-Bas).

Une autre a répondu:

«On peut imaginer le cas d'une femme âgée d'une communauté rom, confrontée à de la discrimination fondée sur son âge et sur son origine ethnique» (ministère, Roumanie).

Les organismes nationaux pour l'égalité de traitement

La majorité des organismes nationaux pour l'égalité de traitement qui ont participé à l'étude étaient mandatés pour traiter de plusieurs motifs de discrimination. Malgré le fait qu'il s'agissait d'organismes uniques pour l'égalité de traitement, la plupart d'entre eux n'adoptaient pas une approche horizontale de la discrimination et, par conséquent, n'avaient pas de définition de travail pour la discrimination multiple. Si ces organismes ne traitent pas de la discrimination multiple, c'est souvent parce que leur mandat n'est pas défini par une disposition légale. L'absence d'une définition de travail ne constitue cependant pas un obstacle pour la compréhension du phénomène ou la reconnaissance des cas impliquant de multiples motifs.

«[...] après avoir reçu de nombreuses plaintes émanant de femmes de culture rom, pour lesquelles il ne leur était pas possible de savoir si la discrimination était due à leur origine ethnique ou bien au fait qu'elles étaient des femmes, nous [organisme pour l'égalité de traitement] avons suggéré de modifier la loi relative à l'égalité de traitement de manière à pouvoir traiter les cas de discrimination multiple. La législation a été modifiée dans le sens où en cas de discrimination fondée sur plus d'un motif, il y aura circonstance aggravante» (organismes nationaux pour l'égalité de traitement, Roumanie).

D'autres participants d'organismes uniques pour l'égalité de traitement disposent eux aussi d'une définition du phénomène, même si elle n'est pas considérée comme définition de travail applicable à l'ensemble de l'institution. Ces définitions de la discrimination multiple résultent en partie de l'expérience acquise grâce à des affaires dans lesquelles les plaignants percevaient la discrimination comme multiple ou pour lesquelles l'organisme pour l'égalité de traitement avait identifié des motifs multiples.

«Il s'agit d'une discrimination comportant plusieurs aspects. Il ne s'agit pas de cataloguer les personnes mais de reconnaître qu'elles ont des identités multiples. Les femmes noires et celles issues de minorités ethniques peuvent être confrontées à une discrimination fondée sur la race ou à une discrimination fondée sur le sexe ou à ces deux formes de discrimination, et être confrontées en même temps à des obstacles en raison de leur race ou du fait qu'elles sont des femmes sur le marché du travail» (organisme national pour l'égalité de traitement, Royaume-Uni).

Après avoir donné une définition du phénomène, les participants ont dû l'illustrer à l'aide d'exemples fictifs ou réels de discrimination multiple. Même si l'organisme national pour l'égalité de traitement qu'ils représentent n'avait pas convenu d'une définition ou d'une conception commune ou n'en avait pas élaboré, la majorité d'entre eux ont fourni des exemples spécifiques de discrimination multiple.

«Récemment, nous avons réglé une affaire de discrimination fondée à la fois sur le sexe et sur l'origine ethnique. Une femme russe a porté plainte pour traitement discriminatoire de la part de son employeur, fondé sur plusieurs motifs — son sexe et son origine ethnique et plus particulièrement ses compétences linguistiques. Elle a déclaré avoir été traitée d'une manière moins favorable que ses collègues masculins et féminins pendant sa formation professionnelle comme agent de police» (organisme national pour l'égalité de traitement, Suède).

Comme nous l'avons déjà souligné, le niveau de compréhension de la discrimination multiple et de sensibilisation au phénomène est assez développé dans les organismes nationaux pour l'égalité de traitement qui prennent en charge plusieurs motifs. Dans le cadre de leurs activités quotidiennes, ceux-ci rencontrent en effet des personnes qui cherchent à obtenir réparation après avoir subi une discrimination fondée sur plusieurs motifs.

Les ONG

Dans le groupe d'acteurs constitué par les ONG, nous retrouvons les mêmes caractéristiques que dans les ministères et les organismes nationaux pour l'égalité de traitement. La majorité des ONG ont ainsi affirmé ne pas avoir de définition de travail ou de vision commune du phénomène. Par contre, au sein des ONG actives de longue date dans la lutte contre la discrimination, la compréhension du phénomène est bien développée:

«Une femme âgée portant le foulard a postulé à un emploi de réceptionniste. La discrimination dont elle a souffert était fondée sur son origine ethnique, sur le fait qu'elle est une femme et sur le fait qu'elle porte le foulard, car elle est musulmane pratiquante. En plus de cela, elle risque également de subir une discrimination en raison de son âge» (ONG, Danemark).

«Je refuse de quitter le marché du travail à cause de mon âge et de mes problèmes d'ouïe.»



Une autre personne a affirmé:

«La discrimination multiple se produit lorsque, dans un hôpital, une femme rom est traitée de manière moins favorable que les personnes non rom. Elle est alors victime de discrimination du fait de son sexe et du fait de son origine ethnique» (ONG, Hongrie).

Pour un participant, plus quelqu'un diffère de ce qui est perçu comme étant «la norme», plus il est vulnérable en ce sens qu'il risque de souffrir de discrimination multiple.

«Imaginez une personne issue d'un autre pays qu'un État de l'Union européenne, d'Iran, par exemple, et qui est transsexuel. Cette personne est différente par son origine ethnique, sa religion et son identité sexuelle; elle fera certainement l'objet de discrimination multiple» (ONG, Grèce).

Malgré un niveau élevé de compréhension du phénomène de la discrimination multiple, la plupart des ONG participant à l'étude se concentrent généralement sur un seul motif de discrimination.

Ces dernières années, on a cependant vu augmenter le nombre d'ONG prenant en charge des motifs multiples de discrimination. Habituellement, ces organisations prennent en charge deux motifs ou plus, et leur travail se base sur une conception commune de la discrimination institutionnelle multiple.

Il convient de noter les raisons pour lesquelles les groupes caractérisés par de multiples identités créent de plus en plus leurs propres mouvements, communautés et ONG. Les personnes interrogées ont indiqué que les ONG chargées d'un seul motif de discrimination ont des difficultés à être inclusives et représentatives de tous leurs membres et qu'elles n'y arrivent parfois pas, ainsi que la nécessité, pour les groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination, d'identifier, faire entendre et exprimer clairement leurs propres intérêts. Ce sont là les principales raisons qui les incitent à lancer leurs propres initiatives.

4.3. Les personnes vulnérables

Si l'on reconnaît que tous les êtres humains ont de multiples identités, il devient simple de répondre à la question des groupes à risque, puisqu'en fait chacun est une victime potentielle.

Les ministères

La plupart des participants des ministères interrogés pensent que sexe et origine ethnique sont des caractéristiques qui rendent particulièrement vulnérable à la discrimination. Les personnes venant d'États membres abritant des communautés de migrants signalent en particulier que les femmes migrantes sont particulièrement fragiles en raison de leur connaissance insuffisante de la langue du pays d'accueil et donc de leurs droits et des moyens de trouver de l'aide:

«Toutefois, le ministère tâche, par son travail, de rendre autonomes les femmes des minorités ethniques en tenant compte de leur situation et de leurs besoins particuliers, de manière à créer une plus grande égalité entre les hommes et les femmes parmi les minorités ethniques» (ministère, Danemark).

Dans certains États membres, plusieurs personnes interrogées issues des ministères ont affirmé que la situation des femmes rom est encore plus problématique que celle de la population rom en général. Une personne laisse entendre que le fait d'être une femme rom devrait même constituer un motif de discrimination distinct.

«Les femmes rom sont confrontées à la discrimination au sein de leur propre communauté suite à des conceptions traditionnelles sur les femmes et elles souffrent également en dehors de leurs communautés en raison du statut inférieur qui est habituellement celui de la femme dans la société et en raison également de l'existence de préjugés à l'encontre des Roms» (ministère, Roumanie).

Plusieurs personnes ont également pointé la traite des femmes rom.

De plus, presque toutes les personnes interrogées ont mentionné des projets et initiatives ciblant les femmes des minorités ethniques, ce qui confirme l'idée selon laquelle les femmes des minorités ethniques sont considérées comme un groupe particulièrement vulnérable à la discrimination multiple.

Cependant, l'intersection du sexe et de la race concerne également les hommes issus de minorités ethniques, en particulier les jeunes. Ce groupe fait d'ailleurs l'objet de plus en plus d'attention de la part des ministères et des autres acteurs. Une des personnes interrogées explique:

«Nous nous concentrons sur ce groupe car les statistiques montrent que le taux de décrochage scolaire parmi les jeunes de minorités ethniques a véritablement explosé et parce que les enquêtes montrent qu'ils sont, plus que d'autres groupes de jeunes, à la merci de l'établissement de profils criminels basés sur l'appartenance raciale» (ministère, Danemark).

Les organismes nationaux pour l'égalité de traitement

Des participants issus d'organismes nationaux pour l'égalité de traitement ont également indiqué que l'intersection du sexe et de l'origine ethnique fait des femmes issues de minorités ethniques un groupe très vulnérable à la discrimination multiple. Ces personnes se fondent ici sur le nombre de cas pris en charge par les organismes pour l'égalité de traitement. L'une des personnes interrogées fait référence à une étude sur le sujet qui a montré que:

«Lors des entretiens d'embauche, les femmes originaires du Bangladesh, du Pakistan et les femmes noires originaires des Caraïbes âgées de moins de 35 ans étaient interrogées deux à trois fois plus souvent que les femmes blanches sur leur projet de mariage et leur désir d'enfants car l'idée reçue veut que les femmes asiatiques, une fois mariées, ne s'intéressent plus à leur carrière» (64).

Les ONG

Comme nous l'avons dit plus haut, la majorité des ONG participant à l'étude ont en charge un seul motif de discrimination. Cela implique inévitablement qu'une ONG représentant par exemple les homosexuels, les bisexuels et les transsexuels se réfère à des exemples en rapport avec les groupes qu'elle représente, tels que les homosexuels musulmans ou les homosexuels âgés, perçus comme formant des groupes fragiles.

Les ONG rencontrent et représentent les victimes de discrimination qui risquent de passer inaperçues aux yeux des autres acteurs, du fait de l'absence de législation sur les motifs concernés ou de l'absence d'interdiction de la discrimination fondée sur ce motif particulier. Par conséquent, les personnes issues d'ONG sont mieux en mesure que celles des ministères et des organismes nationaux pour l'égalité de traitement de dresser un tableau détaillé des personnes vulnérables à la discrimination multiple.

Mais les personnes interrogées auprès des ONG citent également l'intersection du sexe et de l'origine ethnique. Lorsque des participants d'ONG s'occupant des droits des Roms évoquent les difficultés qu'ils rencontrent dans la lutte contre la discrimination envers les femmes rom, ils citent, parmi les motifs à haut risque, le fait d'être une femme et le fait d'avoir une culture rom. Les données recueillies à partir des questionnaires de l'étude ont également montré que les ONG travaillant avec les communautés rom citent souvent les femmes issues des communautés rom comme étant particulièrement vulnérables à de multiples formes de discrimination.

Il convient également de noter la manière dont certains participants à l'étude ont rapporté que les groupes désavantagés pratiquent eux-mêmes une discrimination envers d'autres groupes et que des personnes font également face à une discrimination de la part des bénévoles des ONG. Des exemples de cette discrimination ont été présentés et discutés par quelques personnes interrogées. Ce phénomène a été mis en lumière par une personne interrogée issue d'une organisation des homosexuels, lesbiennes et bisexuels (HoLeBi):

«Une femme musulmane lesbienne est chassée de chez elle en raison de son orientation sexuelle et trouve difficilement une place dans la communauté LGBT à cause du fait qu'elle est musulmane» (ONG, Pays-Bas).

Un groupe vulnérable auquel peu d'attention est accordée dans le discours de la discrimination multiple est celui des personnes transsexuelles. Les problèmes en rapport avec la discrimination auxquels sont confrontées les personnes transsexuelles ont été discutés par les participants des ONG dans un État membre. Les personnes interrogées affirmaient que, dans une large mesure, les expériences de stigmatisation et d'exclusion des personnes transsexuelles restaient cachées. Les transsexuels ont le désir de vivre et d'être acceptés comme appartenant à l'autre sexe mais beaucoup les considèrent comme un sous-groupe particulier d'une population plus large de «transsexuels» qui inclut différentes identités sexuelles, y compris les personnes qui se travestissent, sans désir de changement de sexe permanent. En outre, selon un préjugé largement répandu, le transsexualisme serait un penchant pour les personnes de même sexe. On peut donc soutenir que les transsexuels courent un risque de discrimination intersectionnelle. En conséquence, il peut être difficile de prouver si la discrimination est fondée sur le sexe ou se produit en raison d'un penchant perçu pour le même sexe ou pour ces deux motifs.

Il y a lieu aussi de mentionner la discrimination multiple dont souffrent les enfants des groupes désavantagés de façon multiple. Certaines personnes interrogées ont exprimé leurs inquiétudes au sujet de ces enfants soumis de manière directe ou indirecte à de la discrimination multiple. À la discrimination envers les enfants en raison de leur âge s'ajoutent d'autres facteurs comme le fait d'être réfugié ou d'appartenir à une minorité ethnique, un handicap et/ou une orientation sexuelle minoritaire, etc. Une des personnes interrogées a évoqué une étude réalisée au Royaume-Uni, portant sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique des enfants handicapés. L'étude souligne le peu d'informations disponibles sur les enfants handicapés de ces groupes, qui courent ainsi le risque de ne pas être pris en charge ⁽⁶⁵⁾.

Les personnes interrogées ont également souligné le fait que pour les personnes des sous-groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination, le risque majeur est de n'être acceptées dans aucun des différents groupes ou d'être obligées de choisir un aspect de leur identité plutôt que tous. Il se pourrait que ces personnes n'arrivent pas à trouver de communauté, d'ONG ou de mouvement qui s'ouvre à leur identité dans sa globalité.

Enfin, certaines personnes ont également mis en exergue certaines différences importantes entre groupes vulnérables à la discrimination. La race, le sexe, l'âge et certains types de handicap sont des caractéristiques visibles tandis que l'orientation sexuelle et la religion ainsi que certains types de handicap sont le plus souvent invisibles.

4.4. Où rencontre-t-on la discrimination multiple?

Les groupes d'acteurs participant à l'étude ont dû identifier les secteurs dans lesquels s'observe la discrimination multiple. Il s'agit notamment de l'emploi, du logement, de la sécurité sociale, de l'enseignement, des biens et des services, etc.

Les ministères

La plupart des personnes interrogées indiquent que c'est dans le secteur du travail et de l'emploi que la fréquence de la discrimination multiple est la plus élevée. Cette appréciation repose sur les données existantes et sur la jurisprudence nationale concernant la discrimination fondée sur un motif unique. De nombreuses personnes ont souligné le fait que selon les données existantes et la jurisprudence nationale, la discrimination fondée sur un motif unique se produit le plus souvent sur le marché du travail; par conséquent, dans l'esprit des personnes interrogées, la discrimination multiple survient surtout dans ce secteur-là également.

Certaines personnes ont insisté sur le vaste champ d'application de la législation antidiscrimination existante. En effet, expliquent-ils, leur législation est très développée pour le secteur de l'emploi et du travail, domaines dans lesquels les six motifs sont couverts. Ce n'est pas le cas pour les autres secteurs, où, pour la plupart des États membres, la législation se limite au sexe, à la race et à l'origine ethnique. Les personnes interrogées n'excluent cependant pas l'existence de discrimination multiple dans les autres secteurs.

Les organismes nationaux pour l'égalité de traitement

Les réponses émanant des organismes pour l'égalité de traitement se sont alignées sur celles des ministères. Ici aussi, le marché du travail serait le secteur où la discrimination multiple se produit le plus fréquemment.

En plus de leur mandat d'aide aux victimes de discrimination, les organismes pour l'égalité de traitement mènent aussi des études et des enquêtes sur cette question. Une des personnes interrogées indique qu'une étude réalisée auprès d'hommes jeunes issus de minorités ethniques montre qu'ils sont particulièrement à la merci de la discrimination dans le domaine des biens et des services car l'accès aux night-clubs leur est refusé en raison de leur sexe, de leur âge et de leur race ⁽⁶⁶⁾.

D'autres exemples dans le domaine des biens et des services ont encore été mentionnés, comme le logement, la publicité dans les journaux et les sites internet. Cependant, comme l'expliquent les personnes interrogées, les études réalisées dans ces domaines portent sur la discrimination fondée sur le motif unique de la race ou de l'origine ethnique; il n'est pas improbable que la discrimination multiple se produise aussi.

Les ONG

Les personnes interrogées ont également indiqué que le secteur marché du travail est celui où la discrimination multiple se produit le plus fréquemment. Mais elles ont également cité d'autres domaines. Par exemple, une organisation LGBT a mentionné les domaines de la sécurité sociale et les biens et services, en particulier l'accès aux soins dans les maisons de retraite pour personnes âgées dans le cas des vieillards homosexuels.

4.5. Effets de la discrimination multiple (études de cas)

La littérature sur la discrimination contient un grand nombre d'informations indiquant que le bien-être d'une personne est en rapport direct avec la discrimination — facteur d'anxiété et de dépression ⁽⁶⁷⁾. Zappone et al. (2003) ont mis en relief les conséquences personnelles de la discrimination sur les victimes et le sentiment d'exclusion qu'elles éprouvent par rapport à la société ⁽⁶⁸⁾.

Pour illustrer l'impact de la discrimination multiple réelle ou perçue comme telle, des entretiens avec huit personnes ont eu lieu dans le cadre de cette étude. Les cas choisis pour cette étude soulignent l'ignorance généralisée au

sujet des différentes cultures, des caractéristiques personnelles et des styles de vie et le manque de reconnaissance des identités multiples. Beaucoup de personnes sont confrontées jour après jour à des questions et des remarques stéréotypés qui sont par nature discriminatoires et de parti pris. Des membres de la société peuvent ainsi se sentir exclus et marginalisés.

Pour garantir l'anonymat des personnes interviewées, leurs noms et les noms de lieu ont été modifiés.

Les cinq cas présentés témoignent de l'impact préjudiciable de la discrimination réelle ou perçue comme telle. Même si les commentaires ou comportements discriminatoires ne sont pas délibérés et ne visent pas à faire du mal, le mal est identique ⁽⁶⁹⁾.



Race et religion

Kassem Hassani, âgé de 41 ans, a répondu à une annonce pour un poste vacant de responsable d'unité à la municipalité et il a été convoqué pour un entretien. Au cours de l'entretien, on lui a posé des questions sur sa culture musulmane supposée et on lui a demandé quel était son avis et son attitude vis-à-vis des femmes sur le lieu de travail. Kassem Hassani a introduit auprès d'un organisme local compétent une plainte pour avoir été l'objet d'une discrimination au cours de l'entretien d'embauche, mais il perdit le procès.

Kassem Hassani:

«Les questions qui m'ont été posées avaient un rapport avec l'origine ethnique et la culture religieuse. Une des questions était: "En tant que musulman, que pensez-vous du fait qu'il y ait tant de femmes sur le lieu de travail?" J'ai répondu que, pour des raisons d'intégrité, je ne répondais pas à ce type de question. "Je ne vois aucune différence entre moi et quiconque se retrouve sur cette chaise." Ils ont reformulé la question. "Oui, mais vous qui venez d'un pays musulman, vous représentez encore toujours une certaine culture." J'ai fait la même réponse. Et ils ont continué à me poser la question en des termes à peu près semblables.

Ma santé en a été affectée de manière perceptible. Les problèmes ont commencé environ un mois et demi après l'entretien. J'en ai souffert pendant toute une année, tant je ne me sentais pas bien. Cet entretien m'a fait perdre mon sentiment de sécurité. Je suis généralement quelqu'un de serein. Je peux remplir différentes fonctions, être chargé de missions, et je suis quelqu'un de sociable mais je n'ai pas pu gérer cette histoire convenablement. J'hésitais quand je voulais postuler à des emplois qui m'intéressaient.»

Orientation sexuelle et handicap

Maya Schleimann, âgée de 22 ans, étudiante en littérature à l'université, est victime de l'isolement provoqué par le fait qu'elle est homosexuelle et qu'elle est en fauteuil roulant mais que la communauté HoLeBi n'est pas suffisamment accessible. De plus, elle fait l'expérience de la discrimination multiple du fait du préjugé selon lequel elle ne pourrait pas devenir une bonne mère en raison de son orientation sexuelle et encore moins du fait qu'elle est lesbienne et handicapée.

Maya Schleimann:

«Il est parfois vraiment difficile d'être homosexuelle et d'avoir un handicap, en particulier quand il est question d'accessibilité. Généralement, il est extrêmement difficile de se déplacer en ville et c'est un réel problème que d'essayer de rencontrer des gens, car il n'existe aucun endroit qui soit tout à la fois accessible et destiné aux homosexuels ou ouvert à eux. Il est manifestement très difficile de faire partie d'une communauté qui n'est pas accessible.

Les gens présument toujours que je suis hétérosexuelle et, si je leur dis que ce n'est pas le cas, ils disent habituellement qu'il s'agit d'une période, comme s'il était mieux, plus correct ou plus naturel d'être hétérosexuel. D'aucuns supposent aussi que les homosexuels font de mauvais parents, surtout lorsqu'un handicap s'ajoute à l'homosexualité.

Les jours difficiles, je me dis facilement que j'occasionally simplement trop d'ennuis et de désagréments aux autres. Puis je me dis que, pour justifier ma présence ici, je devrais en savoir deux fois plus que les autres. C'est injuste, mais je me dis souvent que je devrais en faire plus ou bien être meilleure que les autres afin de compenser.»

Situation matrimoniale, religion, âge et race

Alberto Morales, âgé de 48 ans, a sollicité un poste vacant dans une université et a été convoqué pour un entretien. N'ayant pas été nommé au poste, il a eu le sentiment d'avoir été victime d'une discrimination fondée sur son état civil, son âge et sa race, et de discrimination pour des raisons politiques. Comme les motifs politiques ne sont pas réglementés dans l'État membre concerné, il ne les a pas évoqués au moment de porter plainte. Lors de la première audition, il a retiré la plainte pour discrimination fondée sur son état civil et sa religion; pour des raisons stratégiques, il a restreint sa plainte à la discrimination fondée sur la race et sur l'âge. Il a gagné son procès.

Alberto Morales:

«J'avais décelé de l'hostilité lors de l'entretien et aussi l'idée selon laquelle je ne connaissais pas bien le pays. J'ai été traité comme un étranger. Les gens me parlaient de choses comme si j'en étais ignorant. Ils s'étaient mis en tête que j'étais un étranger et que je n'aurais pas été capable de comprendre. D'une certaine manière, on fait de vous un étranger.

Je pense qu'il y avait de multiples préjugés. Ça n'arrêtait pas... la discrimination ou peut-être des préjugés. J'ai senti cette hostilité durant l'entretien et je ne comprenais pas. J'aurais aimé aussi introduire une plainte pour discrimination fondée sur des motifs politiques mais la loi ne me le permettait pas.

Je pense qu'il est assez artificiel de choisir des facettes de son identité comme si elles étaient séparables ou d'ignorer un élément mais en pratique, étant donné la nature de la législation sur l'égalité de traitement et la manière dont fonctionnent les tribunaux, on doit spécifier quel motif semble le plus probable.»

Race et sexe

Renáta Sztojka est une femme rom de 44 ans. Elle a six enfants. Elle a été menacée par une fonctionnaire du conseil municipal de suppression des allocations sociales auxquelles elle avait droit en cas de refus d'effectuer — pour la municipalité — un travail physique lourd et dégradant. Selon l'ONG locale spécialisée dans le traitement de cas de discrimination envers les Rom, la fonctionnaire du conseil municipal embauchait des femmes rom intentionnellement pour ce type de travail alors qu'il y avait d'autres personnes au chômage (des hommes roms et des non-Roms).

L'affaire a été portée devant les tribunaux.

Renáta Sztojka a gagné son procès mais pour discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique.

Renáta Sztojka:

«Dans son bureau, la secrétaire m'a traitée de tzigane et m'a dit que je sentais mauvais. Elle a humilié plusieurs femmes tsiganes. Elle disait devant nous qu'elle pensait que nous étions des maraudeuses et que nous ne pensions qu'à prendre la tangente (à éviter d'avoir un travail). Elle pensait que nous vivions aux crochets des autres.

C'était l'hiver, et des femmes ont dû déblayer la neige, moi comprise. Nous devons travailler huit heures par jour par – 20°C, samedis et dimanches inclus. Le trentième jour, j'ai perdu connaissance, et on a dû appeler le médecin. J'ai dit au médecin que quoi qu'il advienne, je travaillerais les trente jours entiers sinon la secrétaire ne me donnerait pas les allocations auxquelles j'avais droit, et mes enfants n'auraient rien à manger.

Je suis choquée par la façon dont les femmes rom sont traitées. Je ne trouve pas les mots justes pour décrire ce que je ressens mais je pense qu'en tant que personne je vauds autant que n'importe qui. Et pourtant, pour prouver ma valeur, je dois en faire deux fois plus que les personnes qui ne sont pas rom.»

Religion, race et sexe

Roya Arian, âgé de 43 ans, est infirmière. Elle a exercé plusieurs emplois dans le secteur de la santé. Elle porte un foulard et, à plusieurs occasions, a entendu des commentaires négatifs à ce propos. Il s'est produit des incidents, des patients pensant qu'elle était de mèche avec les terroristes et refusant d'être soignés par une musulmane. Elle a l'impression que la crise des caricatures danoises a considérablement modifié les attitudes des gens à son égard. Tant les collègues que les cadres l'interrogent, sans aucun respect, sur le port du foulard. On lui a également fait des commentaires et posé des questions indiscrettes sur la répartition des tâches ménagères, sous-entendant qu'en tant que femme musulmane, elle est certainement opprimée par son mari.

Roya Arian:

«Je travaillais dans une maison de soins pour personnes âgées. Je ne comprends pas ce que les gens ont dans la tête. Un des résidents me demande un jour: "Êtes-vous musulmane?", et il répète cette question tout au long de la journée. Certains résidents ne m'autorisent pas à entrer dans leur chambre parce que je suis musulmane et que je porte un foulard.

Sur le lieu de travail, en particulier, je subis l'idée reçue selon laquelle les femmes de culture musulmane ne sont pas autonomes. De nombreuses collègues me demandent: «Que fait ton mari? Est-ce qu'il nettoie et prépare les repas? Qui fait les courses? Qui s'occupe des enfants?» Elles me posent toutes sortes de questions sur la vie privée, supposant que je ne peux pas me débrouiller et qu'elles vont m'apprendre comment faire.

J'en suis affectée psychologiquement. Ça m'empoisonne l'existence. On devient très sensible, voire paranoïaque, ou presque, à certains moments. Lorsque l'on n'est pas respecté comme on y a droit, on en est profondément affecté. Je peux dire que je suis devenue plus introvertie et que je ne fais plus confiance aux gens. La plupart du temps, je vis repliée sur moi-même.»



«Je suis une femme musulmane et je travaille comme consultante juridique. Je voudrais devenir juge.»

4.6. Combattre la discrimination multiple

Un objectif important de l'étude est d'identifier les expériences en matière de lutte contre la discrimination multiple et en matière de réflexion sur le plan pratique. Les domaines spécifiques de pratique intéressants pour l'étude sont ceux où il existe des stratégies ou des plans d'action pour traiter ou combattre la discrimination multiple, et des activités de promotion et de sensibilisation ou des efforts de surveillance ciblant la discrimination multiple.

Les ministères

La plupart des participants issus des ministères ont répondu qu'il n'y avait pas de stratégie, de plan d'action, d'activité de promotion, de sensibilisation ou de surveillance en matière de discrimination multiple. Une situa-

tion qui s'explique par l'absence de disposition légale et par la connaissance insuffisante du phénomène de discrimination multiple. En outre, comme nous l'avons déjà indiqué, les ministères ont souvent un mandat pour un motif déterminé de discrimination et ils ne sont dès lors pas encouragés à initier des stratégies ou des activités visant à combattre la discrimination multiple.

Certaines personnes disent ne pas mettre en œuvre d'activités spécifiquement axées sur la discrimination multiple alors que leur gouvernement a entrepris ou envisage des amendements à la législation antidiscrimination existante. Les amendements en question visent à promouvoir la mise en œuvre d'activités ciblant le phénomène de discrimination multiple. Ces modifications portent notamment sur une législation unique relative à l'égalité de traitement, la collecte de données concernant la discrimination ou la création d'organismes uniques pour l'égalité de traitement.

Une personne interrogée auprès d'un ministère a expliqué qu'en plus d'autres initiatives pour lutter contre la discrimination multiple, un groupe de travail avait récemment

été créé dans le but de garantir l'intégration de la perspective horizontale de l'égalité dans les politiques et la législation. Au cours des tables rondes, cependant, il est apparu qu'en dépit du manque d'activités «conscientes» un bon nombre de ministères étaient en mesure de citer des projets pouvant être considérés comme s'attaquant au problème de la discrimination multiple, si pas de manière directe, au moins de manière indirecte. Il s'agit notamment de projets développés dans le cadre de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous. En Roumanie seulement, le ministre responsable de l'année européenne a pu présenter un véritable historique des activités spécifiquement axées sur la discrimination multiple.

Les personnes interrogées ont également mentionné des projets ayant d'autres objectifs, tels que la réduction de la pauvreté ou l'intégration de projets qui reconnaissent malgré tout l'intersection spécifique de motifs de discrimination, en particulier le sexe et l'origine ethnique.

Les organismes nationaux pour l'égalité de traitement

Plusieurs organismes pour l'égalité de traitement mènent des recherches portant sur les groupes désavantagés pour plusieurs raisons, mais ils sont peu nombreux à développer des stratégies ou des plans d'action, des activités de promotion ou de sensibilisation afin d'aborder le problème de la discrimination multiple. Comme mentionné plus haut, un organisme pour l'égalité de traitement, par exemple, a réalisé une enquête officielle portant sur la position des femmes noires et des minorités ethniques dans le marché du travail ⁽⁷⁰⁾. Dans le même contexte, une autre personne interrogée a mis en relief l'importance de la mise en place d'une perspective tenant compte des motifs multiples dans la recherche et le travail de promotion.

Puisque la majorité des personnes interrogées étaient des conseillers ayant un bagage juridique, l'accent a surtout été mis sur les difficultés que représente, sur le plan juridique, la lutte contre la discrimination fondée sur plus d'un motif. Tout comme l'indique la revue de littérature, les résultats des tables rondes ont également montré qu'il est de pratique courante que les conseillers juridiques recourent à une

tactique d'approche pragmatique, relative à un seul motif de discrimination, dans des cas de discrimination multiple.

L'organisme pour l'égalité de traitement a fait référence à un travail spécifique relatif aux affaires où plusieurs motifs de discrimination agissent et interagissent. Une des personnes interrogées insiste sur la difficulté du traitement des affaires de discrimination intersectionnelle lorsque les organes pour l'égalité de traitement sont séparés et en charge d'un seul motif de discrimination.

L'exemple illustre également le fait que la notion d'une identité est en soi suffisante pour donner lieu à un comportement discriminatoire. Si quelqu'un se situe en dehors des limites habituelles de la «normalité» pour les personnes de sexe masculin, il risque de faire l'objet de discrimination.

Certaines personnes ont aussi indiqué que l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous leur donnait l'occasion de travailler de manière horizontale et de s'attaquer au phénomène de la discrimination multiple. L'année européenne leur a permis d'organiser des conférences, des séminaires et des projets incluant la promotion de l'égalité de traitement pour des groupes précis à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination.

Les ONG

La plupart des personnes interrogées ont répondu ne pas avoir mis en place de stratégie, de plan d'action, d'activité de promotion, de sensibilisation ou de surveillance visant de manière directe la discrimination multiple. Cependant, les ONG sont de plus en plus conscientes des identités multiples de leurs membres et envisagent ou ont déjà lancé des projets et des activités visant à apporter un soutien à leurs membres susceptibles de souffrir de la discrimination multiple. Il semble aussi que pour les ONG, effectuer des études ou participer à la recherche est un moyen d'aborder la discrimination multiple. Une personne interrogée explique:

«Nous avons des programmes spéciaux portant sur l'orientation sexuelle et l'origine ethnique ou la religion, des activités pour les HoLeBi avec un handicap (surdité, handicap mental) ainsi que des activités pour les jeunes HoLeBi et les HoLeBi plus âgés» (ONG, Pays-Bas).

«Nous avons eu le cas d'un homme victime de harcèlement sur le lieu de travail. Il était considéré comme très féminin, et les gens pensaient qu'il était homosexuel. Il était difficile de savoir qui allait se charger de l'affaire car il s'agissait de discrimination fondée à la fois sur le sexe et sur l'orientation sexuelle» (organisme pour l'égalité de traitement, Suède).

Ces activités n'ont pas pour but d'aborder directement la discrimination multiple ou la discrimination mais elles représentent une plus grande prise de conscience et une aspiration à reconnaître la diversité d'un sous-groupe et à prendre en compte les intérêts de ses membres.

D'après les ONG, il n'est pas toujours évident de lancer des projets et des campagnes visant plusieurs caractéristiques sur base desquelles peut s'exercer de la discrimination. En raison de leur mandat, de nombreuses organisations concentrent leur attention sur un motif particulier, et il n'est donc pas aisé d'identifier une plateforme commune pour des activités transversales car les intérêts différents, et la discrimination fondée sur les autres motifs n'est pas reconnue. Comme nous l'avons déjà dit, les exemples cités concernent entre autres des conflits dus à l'ignorance, aux préjugés, au racisme, aux stéréotypes qui se retrouvent dans les ONG ou entre elles, facteurs qui ne facilitent pas la coopération:

«Une organisation pour les personnes handicapées nous a refusé un espace de bureaux où il y avait beaucoup de place simplement parce que nous travaillons avec des HoLeBi» (ONG, Lituanie).

Un autre explique:

«Les femmes ne sont pas une minorité et sont confrontées à d'autres problèmes que les minorités, et nous devons donc faire beaucoup par nous-mêmes» (ONG, Pays-Bas).

On s'attendrait à ce que les organisations qui apportent leur soutien à un groupe vulnérable unique fassent cependant preuve de plus de compréhension et soient particulièrement ouvertes vis-à-vis des personnes victimes de préjugés, d'un isolement ou d'une discrimination pour d'autres motifs. Mais les faits rassemblés au cours de cette étude montrent que d'aucuns ne peuvent s'empêcher de pratiquer la discrimination alors qu'eux-mêmes en ont été victimes. Cependant, malgré les conflits d'intérêts et d'autres difficultés, il a été possible d'identifier plusieurs ONG ayant coopéré les unes avec les autres.

«Habituellement, nous coopérons avec d'autres ONG traitant de la discrimination de manière à partager les connaissances et les expériences sur le cadre légal de la non-discrimination. Nous acquérons ainsi des connaissances sur la discrimination envers les femmes, envers les personnes avec un handicap et envers les homosexuels» (ONG, Hongrie).

«Nous avons même eu une ONG destinée aux Roms qui a participé à la Gay Parade!» (ONG, Roumanie).

«Il nous a fallu deux ans pour trouver une plateforme commune afin de comprendre l'égalité de traitement pour les autres motifs que celui auquel nous nous consacrons et encore une année pour trouver des actions communes afin de combattre le phénomène de la discrimination transversale» (ONG, Danemark).

4.7. Ampleur de la discrimination multiple

Au cours des tables rondes, les acteurs participants ont posé la question suivante: «Quelle est l'ampleur de la discrimination multiple?» Dans deux États membres sujets de l'étude, il a été possible d'identifier des données indiquant la fréquence du phénomène de discrimination multiple.

Dans le rapport annuel 2001 de la Commission pour l'égalité raciale, les statistiques du Royaume-Uni montrent qu'environ 70 % des plaintes officielles émanent de femmes et qu'il s'agit le plus souvent de femmes originaires des Caraïbes. Étant donné qu'au Royaume-Uni, les organismes pour l'égalité de traitement sont séparés, ces femmes doivent, pour le procès, décider et mettre l'accent sur la discrimination raciale plutôt que sur la discrimination sexiste ⁽⁷¹⁾.

Les statistiques 2005 d'Irlande établies par le tribunal pour l'égalité (Equality Tribunal) montrent que près de

25 % des plaignants invoquent une discrimination multiple en vertu de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (Employment Equality Act) et que plus de 25 % des plaignants invoquent une discrimination multiple en vertu de la loi sur l'égalité de traitement (Equal Status Act) ⁽⁷²⁾. Les statistiques 2006 montrent qu'il s'agit de motifs multiples dans 21 % et 30 % des affaires, respectivement en vertu de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de la loi sur l'égalité de traitement ⁽⁷³⁾.

Il y a lieu de remarquer que les personnes interrogées ont généralement des impressions différentes sur l'ampleur de la discrimination multiple. Les participants des organismes pour l'égalité de traitement de certains États membres mentionnent qu'ils reçoivent et traitent rarement des affaires fondées sur des motifs multiples tandis qu'en Irlande, par exemple, ils indiquent que 20 à 30 % de leurs cas sont fondés sur des motifs multiples. Le manque de données est bien la preuve qu'il est difficile de mesurer la discrimination multiple ⁽⁷⁴⁾.

«Je suis une jeune femme danoise dyslexique.»



4.8. Conclusion

Les discussions avec les trois groupes d'acteurs ont démontré que la discrimination multiple est appréhendée selon différents points de référence et des perspectives diverses. Pour aborder le phénomène, il est nécessaire de comprendre les contextes socio-économiques, culturels, historiques et politiques dans lesquels les acteurs agissent. Ces contextes affectent le champ des connaissances, la prise de conscience et la volonté de remédier aux causes de la discrimination multiple ainsi qu'à ses effets. Pour certains participants, la question de la discrimination multiple implique d'aller au-delà des directives européennes relatives à l'égalité de traitement, pour d'autres, il s'agit d'une matière et d'un phénomène à traiter plus tard, le défi actuel étant d'aborder la discrimination fondée sur un seul motif.

Relativement peu de personnes ont pu fournir une définition utile de la discrimination multiple. Néanmoins, la plupart des acteurs ont une bonne compréhension de ce phénomène. Les exemples fournis indiquent qu'ils reconnaissent le fait que certains individus ont plusieurs identités, ce qui les rend vulnérables à la discrimination fondée sur plus d'un motif.

Il faut souligner qu'un certain nombre de personnes interrogées ont signalé qu'avant de prendre part à l'étude, elles n'avaient aucune idée de ce qu'était la discrimination multiple et que c'est en répondant au questionnaire et au cours des tables rondes qu'elles ont pris conscience du phénomène.

Parmi les participants à l'étude, la perception générale est que le sexe (féminin) et la race forment une intersection de plusieurs motifs de discrimination et que le groupe à cette intersection est vulnérable à la discrimination multiple. Lors de chacune des tables rondes, les motifs sexe et origine ethnique ont été exposés comme caractéristiques à risque de discrimination multiple (en particulier les femmes des minorités ethniques). Les observations mises en avant ne doivent pas conduire à penser que ce groupe serait plus vulnérable que d'autres, mais pourraient indiquer qu'il bénéficie de plus d'attention que les autres. Cette tendance se trouve confirmée par les rapports et documents de recherche rassemblés au cours de l'étude.

D'autres groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination sont mis en avant comme étant vulnérables à la discrimination multiple: femmes avec un handicap, femmes âgées, jeunes gens des minorités ethniques, HoLeBi avec

un handicap, HoLeBi âgés, jeunes HoLeBi et personnes âgées avec un handicap. Les acteurs participant à l'étude reconnaissent que des personnes puissent appartenir à plusieurs groupes désavantagés en même temps, mais les institutions tant gouvernementales que non gouvernementales se concentrent surtout sur un seul motif de discrimination. Le fait que certaines combinaisons restent largement invisibles peut s'expliquer en partie par le fait que les données manquent pour ces groupes. De plus, il est probable que les victimes (de certaines combinaisons), par méconnaissance de leurs droits ou parce que cela ne semble pas «en valoir la peine», hésitent à présenter une demande en réparation d'un préjudice lié à une discrimination.

Le phénomène de discrimination multiple peut se manifester dans tout secteur mais c'est le marché du travail que les acteurs mettent en exergue, avec une fréquence particulièrement élevée du phénomène, ce qui pourrait s'expliquer en partie par l'existence d'une législation plus élaborée dans les domaines de l'emploi et du travail. Une jurisprudence a été développée dans ce secteur; des données sont disponibles et de nombreuses études ont été réalisées. De manière généralisée, l'attention porte sur la lutte contre la discrimination et sur la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail.

Les études de cas mettent en lumière les effets de la discrimination multiple, réelle ou perçue comme telle, sur les individus.

La plupart des acteurs ont répondu qu'il n'y avait pas de stratégie, de plan d'action, d'activité de sensibilisation ou de surveillance visant directement la discrimination multiple. Les raisons de ce manque apparent d'attention à la discrimination multiple sont les dispositions légales en vigueur et une connaissance insuffisante du phénomène de discrimination multiple. Des initiatives comme l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous sont considérées comme utiles pour encourager et impliquer tous les acteurs pour une approche plus horizontale afin de promouvoir l'égalité de traitement et lutter contre la discrimination.

Beaucoup d'acteurs soulignent que pour les personnes issues de groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination, le risque majeur est d'avoir à privilégier un aspect de leur identité au détriment d'un ou de plusieurs autres. Elles risquent de ne pas trouver de communauté ou de mouvement qui s'ouvre à leur identité dans sa totalité. Cela peut poser un problème pour un individu appartenant à un groupe vulnérable et cherchant un soutien

social et affectif via la participation à des mouvements et organisations en rapport avec des ONG.

Une autre tendance identifiée dans ce contexte est que les ONG qui coopèrent déjà depuis un certain temps avec d'autres ONG (et institutions) travaillant dans d'autres domaines de la discrimination sont apparemment plus sensibilisées à la discrimination considérée selon les six motifs. Ce type de coopération semble conduire à une plus grande prise de conscience, ce qui améliore les chances que les stratégies politiques, les activités et les groupes sociaux soient ouverts à tous, accessibles aux identités multiples et aux intérêts de leurs membres.

Les initiatives en commun favorisent le dialogue et la compréhension. Il en résulte potentiellement une conscience accrue de la discrimination multiple et une plus grande

capacité de traiter efficacement la question. La formation de coalitions avec d'autres groupes vulnérables renforce la défense de ces causes et les entreprises de lobbying. De plus, on voit bien que le fait de coopérer élargit les possibilités de médiation dans les conflits entre divers motifs de discrimination.

Il est évident que la discrimination multiple existe mais le manque de documentation et de données statistiques rend le phénomène moins visible et diminue les incitations à le reconnaître et à trouver des mécanismes de lutte efficaces. L'insuffisance de données explique le tableau disparate sur les questions suivantes: quels sont les secteurs où se produit la discrimination multiple et quels sont les groupes vulnérables parmi ceux qui sont caractérisés par l'intersection de plusieurs motifs de discrimination.

5. Bonnes pratiques

Ce chapitre propose sept exemples de bonnes pratiques identifiées au cours de l'étude. Certaines ont été sélectionnées car elles sont directement axées sur la discrimination multiple, d'une manière innovante, d'autres ont été choisies pour leur approche résolument horizontale. La méthode de travail axée sur l'approche horizontale

permettrait un traitement systématique et holistique, visant à élaborer des stratégies communes pour combattre la discrimination et la discrimination multiple. De plus, tous les exemples incluent l'une ou l'autre forme de coopération favorisant le dialogue et la compréhension par rapport aux différents motifs et contribuant à une plus grande prise de conscience de la discrimination multiple.

Ministère de la justice, Irlande

En Irlande, le ministère de la justice a créé un groupe de travail en vue d'évaluer l'impact des politiques et des pratiques gouvernementales sur l'égalité (*equality proofing*), conformément à un accord de partenariat social national. Le groupe se compose de représentants des ministères, agences gouvernementales et des partenaires sociaux. Il a démarré ses travaux en 2000 et doit se concentrer sur les questions relatives à l'évaluation de l'impact des politiques et des pratiques gouvernementales sur l'égalité. L'évaluation en matière d'égalité est similaire aux stratégies d'intégration des questions d'égalité des sexes, où le point de vue égalitaire s'intègre dans les politiques et législations et comprend l'évaluation des effets et de la conformité.

En 2003, le groupe de travail a lancé un projet visant à élaborer un modèle d'approche intégrée de l'évaluation de l'égalité couvrant les motifs pauvreté et sexe et les huit autres motifs couverts par la législation antidiscrimination irlandaise. Le modèle élaboré a ensuite été appliqué, à l'échelon pilote, à une vaste politique stratégique (le plan d'action national contre le racisme) ainsi qu'à un examen des dépenses (l'examen des dépenses d'allocations pour reprendre des études à plein temps). Un traitement intégré de l'évaluation prévoit une simplification administrative de l'élaboration des politiques avec un seul processus recouvrant la pauvreté et l'égalité.

Un traitement intégré permet aussi de se concentrer sur les identités multiples. Le modèle d'évaluation intégré a bien résisté au test constitué par les exercices pilotes. L'exercice pilote a toutefois conclu que le modèle doit encore être modifié et peaufiné. Le groupe de travail a prévu d'autres exercices pilotes.

Autorité pour l'égalité, Irlande

L'Autorité pour l'égalité, dont les statuts couvrent neuf motifs, a axé son travail sur la situation et l'expérience de personnes à l'intersection de ces motifs. Elle a organisé un séminaire sur les gays et lesbiennes souffrant d'un handicap et a commandé une recherche sur les membres de minorités ethniques ayant un handicap. Elle se penche sur le problème de la discrimination multiple avec des organismes de droits de l'homme et pour l'égalité en Irlande, en Irlande du Nord et en Grande-Bretagne. En 2003, elle a coordonné un projet commun de recherche sur les groupes aux identités multiples: «Repenser l'identité».

Dans son travail de promotion des bonnes pratiques dans les dispositions relatives à l'emploi et aux services, l'Autorité pour l'égalité a concentré ses efforts notamment sur la diversité pour chaque motif couvert par la législation relative à l'égalité. Elle apporte ainsi son soutien à l'approche qui inclut les questions d'identités multiples et de discrimination multiple. Dans le cas de litiges fondés sur la discrimination, les victimes peuvent se faire connaître et déposer plainte pour discrimination fondée sur plus d'un motif. La possibilité est donc offerte d'enregistrer des données relatives à des affaires de discrimination fondée sur des motifs multiples. En 2006, 9 % des dossiers de l'Autorité pour l'égalité portaient sur des motifs multiples.

Plan d'action pour une société ouverte à tous, Danemark

En 2003, l'Institut danois des droits de l'homme a mis en place un comité pour l'égalité de traitement, composé d'organisations civiles et gouvernementales ainsi que d'experts indépendants représentatifs des six motifs que sont la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. L'objectif était de disposer d'une plateforme permettant aux membres du comité de trouver un motif de discrimination commun afin de promouvoir l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination de manière horizontale pour tous les motifs. Préalablement à la création du comité, les organisations représentant les différents motifs concentraient leurs efforts essentiellement sur leur propre champ d'intervention.

En 2006, à la suite d'une étude pour la cartographie de la situation danoise en matière d'égalité de traitement, le comité a entamé un plan d'action pour une société ouverte à tous. L'objectif du plan d'action était de promouvoir l'égalité de traitement pour tous et de lutter contre le phénomène de discrimination dans sa globalité. Le plan d'action a inclus des séminaires de sensibilisation réunissant tous les membres des organisations participantes, des ateliers avec des représentants des organisations pour recommander des initiatives communes, une conférence de consensus au cours de laquelle les organisations de la société civile ont approuvé et signé une déclaration pour une société ouverte à tous et un événement organisé pour impliquer les politiciens, réunissant des parlementaires danois dans le cadre d'un examen et d'une réflexion sur la déclaration et sur une société n'excluant personne.

La déclaration pour une société ouverte à tous a été signée par vingt-deux ONG. Elle a débouché sur un nouveau plan d'action (2007-2010) visant à réaliser les objectifs de la déclaration et la rendre effective. Plusieurs organisations œuvrent à présent à l'intersection de leurs champs d'action et coopèrent dans des projets communs.

Le Conseil national de lutte contre la discrimination (NCCD), Roumanie

Le Conseil national de lutte contre la discrimination (NCCD) est l'organisme roumain pour l'égalité de traitement. Grâce à un travail social individualisé, l'organisme est informé d'un nombre anormalement élevé de cas concernant des femmes rom. Le NCCD s'est rendu compte de la difficulté de traiter ces cas, tant il est complexe de déterminer si les discriminations sont fondées sur le sexe ou sur la race et l'origine ethnique. Le NCCD a estimé que les motifs de discrimination étaient tellement liés qu'il a conseillé au gouvernement de modifier la loi relative à l'égalité de traitement. La loi a été modifiée en ce sens et l'on parle désormais de «circonstance aggravante» en cas de discrimination fondée sur plus d'un motif.

Equalities, Conseil national des personnes handicapées et des auxiliaires de vie issus des communautés noires et des minorités ethniques (ECN, The National Council for Disabled People and Carers from Black & Minority Ethnic Communities), Royaume-Uni

Les personnes dont l'identité se situe à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination commencent à former de nouveaux réseaux et groupes sociaux. Equalities, fondé en 1997, est dirigé par les utilisateurs de services et par ceux qui s'en occupent chez eux. Vingt-deux personnes y travaillent, bénévoles, avocats et assistants sociaux stagiaires, tous issus d'une communauté noire ou de minorité ethnique. Fort de trois mille membres dans toute l'Angleterre, Equalities fait bénéficier plus de deux cents personnes de son soutien dans la défense de leurs intérêts. Equalities fournit des services de conseil pour une vie autonome (Independent Living Advocacy Services), en matière de services de santé, d'aide sociale, de système de justice pénale, de logement, d'enseignement, d'emploi, de prestations d'aide sociale, etc.

En tant que l'une des rares organisations prenant en charge plusieurs motifs de discrimination, Equalities représente des personnes victimes de discrimination multiple. Sa création fait entendre la voix d'un groupe caractérisé par l'intersection de plusieurs motifs de discrimination. Cette organisation a été fondée pour répondre à la nécessité d'une agence capable de traiter transversalement les besoins des personnes handicapées des communautés noires.



— «Je suis né femme.
— Aujourd’hui,
je suis
un transsexuel
hétéro.»

La Swedish Rheumatism Association (Association suédoise du rhumatisme), Suède

L'Association suédoise du rhumatisme est l'exemple d'une ONG de mieux en mieux sensibilisée au caractère non homogène du groupe qu'elle représente. L'organisation a dû admettre que les patients atteints de rhumatisme qui sont à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination ne bénéficient pas du traitement et du soutien auxquels ils ont droit ou n'y ont pas accès parce qu'ils ne maîtrisent pas la langue, par exemple.

En 2004, l'association a donc démarré le projet NIKE, l'objectif étant de renforcer le groupe des femmes d'origine immigrée souffrant de maladie rhumatismale. Une formation doit permettre aux participants de mieux comprendre leur maladie et de prendre conscience de leurs droits et des possibilités qui existent en Suède. Jusqu'à présent, les formations ont été données dans six villes de Suède. Après leur formation, ces femmes sont censées organiser à leur tour des activités pour les femmes de leur propre communauté linguistique et nouer des liens avec les associations locales de personnes souffrant de rhumatisme.

Des liens de coopération ont en outre été mis en place avec le médiateur chargé de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Le personnel du médiateur a formé 70 participantes du projet NIKE dans le domaine de la discrimination; ces femmes témoignent actuellement des discriminations vécues dans le système de soins de santé suédois.

Forum pour l'égalité et la diversité, Royaume-Uni

Le forum pour l'égalité et la diversité (Equality and Diversity Forum, EDF) est un réseau d'organisations nationales qui s'emploient à réaliser des avancées sur les questions en rapport avec l'égalité et les droits de l'homme, notamment l'âge, le handicap, le sexe, la race, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle. Créé en janvier 2002, le forum a pour but de promouvoir le dialogue et la compréhension entre les différents aspects de l'égalité et de faire en sorte que la nature transversale des questions d'égalité soit reconnue dans le débat politique sur les propositions de législation relative à la discrimination et d'organisme unique pour l'égalité de traitement. Le forum joue un rôle clé dans la réalisation d'un consensus et d'une coopération entre des organisations qui n'avaient jamais travaillé ensemble auparavant. Le fait de posséder une expérience dans la promotion de changements concernant la discrimination fondée sur un handicap, le sexe et la race se révèle utile dans l'élaboration de propositions et de conseils dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge, la religion ou les convictions, et l'orientation sexuelle: le forum a organisé des sessions thématiques sur le partage des bonnes pratiques et a commandé une série de recherches d'avenir pour faire progresser le débat politique.

Depuis sa fondation en 2002, le forum pour l'égalité et la diversité joue un rôle important dans la lutte contre la discrimination multiple:

- réunir des organisations travaillant dans différents domaines de la lutte contre la discrimination, leur permettant d'identifier des préoccupations qui se chevauchent, notamment des questions de discrimination multiple et de discrimination intersectionnelle;
- promouvoir la création d'une commission pour l'égalité et les droits de l'homme forte et indépendante, en place dès octobre 2007, capable d'assurer une protection contre toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination multiple;
- faciliter la résolution de conflits d'égalité par un travail soutenu en faveur de l'établissement de relations de confiance entre des organisations qui ne travaillaient pas ensemble auparavant et par des interventions spécifiques;
- pratiquer un lobbying pour la reconnaissance de la discrimination multiple dans les lois relatives à la discrimination. La consultation gouvernementale sur la législation relative à la discrimination, récemment publiée, demande des preuves de la nécessité d'amendements à la loi pour offrir une protection aux personnes victimes de discrimination fondée sur plus d'un motif. Le forum pour l'égalité et la diversité rassemble ces preuves afin de prouver que la loi doit être modifiée;
- mieux sensibiliser à l'égalité et à la diversité les décideurs, les prestataires de services, les juristes ainsi que le grand public par des publications et des séminaires.

6. Recommandations et suggestions

Si les avis et expériences rassemblés dans le cadre de la présente étude permettent fort utilement de mieux comprendre le phénomène de la discrimination multiple, il convient de souligner qu'ils sont issus d'une recherche qualitative à échelle réduite. Cette étude ne montre que la pointe de l'iceberg et met au jour les thèmes et difficultés sur lesquels doivent porter la réflexion et les actions. Ce chapitre met en avant des recommandations et suggestions identifiées en collaboration avec les participants à l'étude.

Recommandation n° 1: la recherche sur la discrimination multiple

Cette étude a eu le mérite d'identifier ce que les différents acteurs entendent par discrimination et de souligner les effets du phénomène. L'étude a aussi mis en évidence une méconnaissance générale de la manière d'aborder et de combattre efficacement la discrimination multiple tant sur le plan légal que par des activités de sensibilisation. Il convient d'examiner de manière plus approfondie les implications juridiques de la discrimination multiple afin d'identifier des solutions à des questions comme la charge de la preuve et l'évaluation du dommage dans des affaires où sont mises en cause deux ou plusieurs motifs de discrimination.

Suggestion à la Commission européenne:

- Réalisation d'une recherche sur le développement de mécanismes efficaces de protection et de cadres légaux pour traiter des cas de discrimination multiple.

Suggestions aux instituts de recherche:

- Réalisation de travaux de recherche pour développer les outils conceptuels permettant l'analyse du vécu, de la situation et de l'identité des groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination.
- Réalisation d'une recherche sur la discrimination multiple institutionnelle, avec pour objectif d'examiner comment et où la discrimination multiple institutionnelle se produit.

Recommandation n° 2: la législation traitant de la discrimination multiple

Le champ d'application de la législation antidiscriminatoire existante n'apporte pas de protection efficace contre la discrimination multiple dans les domaines autres que l'emploi et le travail. Une protection efficace nécessite une législation qui couvre les six motifs, dans tous les aspects de la vie. De plus, l'actuelle législation européenne ne définit pas le concept de discrimination multiple, en ce compris la discrimination intersectionnelle.

Suggestions à la Commission européenne et aux États membres:

Législation à l'échelon de l'UE et des États membres relatives à la non-discrimination et à l'égalité de traitement de façon à couvrir l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle, également hors du cadre de l'emploi et du travail, c'est-à-dire dans les domaines suivants:

a) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé; b) les avantages sociaux; c) l'enseignement; d) les biens et services disponibles auprès du public, y compris le logement. La nouvelle législation devra aussi prévoir des dispositions en rapport avec la discrimination intersectionnelle.

- Reconnaissance expresse du motif de l'identité sexuelle comme un élément de la politique d'égalité et de la législation d'égalité avec l'ajout de l'identité sexuelle au motif «sexe», le libellé étant donc «sexe et identité sexuelle».
- Introduction de dispositions spécifiques pour lutter contre la discrimination multiple, y compris la discrimination intersectionnelle.
- Des organismes nationaux pour l'égalité de traitement avec pour mission d'aider les victimes de discrimination pour tous les motifs, tant dans le domaine de l'emploi et du travail que dans les autres, dotés des moyens humains et financiers leur permettant d'aider les victimes de discrimination multiple.
- Promotion et développement de l'obligation positive et prise en compte systématique de l'égalité dans le secteur public et dans le secteur privé, avec une attention aux motifs multiples.

«Je suis un homme de 88 ans né en Iran. J'ai trouvé refuge en Europe en 1979.»



Recommandation n° 3: la sensibilisation

La législation seule ne peut créer une société exempte de discrimination. Des méthodes plus proactives sont nécessaires pour réaliser l'objectif d'égalité des chances pour tous. Des initiatives et campagnes sont nécessaires pour sensibiliser les personnes à leur droit à l'égalité de traitement et à l'accès à la justice. Il convient par ailleurs de lancer des initiatives et des campagnes en vue de mieux sensibiliser les décideurs et les pouvoirs publics, y compris les autorités judiciaires, à l'existence du phénomène de la discrimination multiple.

Suggestions à la Commission européenne:

- Faire fond sur l'héritage de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous en se concentrant sur la discrimination multiple.
- Prise en compte de la discrimination multiple dans l'intégration systématique de l'égalité et dans les outils d'évaluation d'impact à l'échelon européen dans les politiques, stratégies, plans d'action et soutien financier d'activités.

Suggestion à la Commission européenne et aux États membres:

- Promouvoir la compréhension du lien entre discrimination et discrimination multiple d'une part, et exclusion sociale et pauvreté d'autre part.

Suggestions aux États membres:

- Lancer des campagnes et séminaires sur la discrimination multiple visant les acteurs compétents.
- Renforcer la coopération transversale entre secteurs et entre ministères pour échanger des informations et des bonnes pratiques, développer des stratégies communes de promotion de l'égalité des chances pour tous et de lutte contre la discrimination multiple.
- Prise en compte systématique de l'égalité et des outils d'évaluation d'impact dans les politiques, stratégies et plans d'action en tenant compte de la discrimination multiple.

Suggestion aux ONG:

- Créer des forums et des réseaux pour promouvoir la compréhension, le dialogue et la coopération de manière transversale pour les différents motifs.

Recommandation n° 4: la formation et l'enseignement

Une protection efficace contre la discrimination multiple inclut la connaissance et la compréhension du phénomène.

Suggestion aux États membres et aux organismes nationaux pour l'égalité de traitement

- Encourager et soutenir les organismes nationaux pour l'égalité de traitement afin de développer des approches intégrées dans leurs efforts, avec un travail sur les motifs uniques, un travail qui relie les six motifs et un travail destiné aux groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination.

Suggestions aux organismes nationaux pour l'égalité de traitement:

- Formation des juges et avocats à l'identification de la discrimination multiple, travail de prévention et identification de réponses.
- Formation des journalistes à l'identification de la discrimination multiple, travail de prévention et identification de réponses.
- Formation des employeurs, des syndicats et des prestataires de services.
- Intégration du principe d'égalité de traitement dans les manuels scolaires et de formation.
- Formation du personnel des organismes nationaux pour l'égalité de traitement à l'identification et à la prise en charge des cas de discrimination multiple.

Suggestion aux ONG:

- Formation des membres à l'identification de la discrimination multiple, travail de prévention et identification de réponses.

Recommandation n° 5: la collecte des données

La collecte des données permet aux décideurs et autres parties prenantes dans le domaine de la lutte contre la discrimination et en faveur de l'égalité de traitement, de cibler leurs efforts afin de protéger efficacement les groupes vulnérables formés d'individus victimes de discrimination. L'absence de données concernant des groupes particulièrement vulnérables rend invisible la situation de personnes dont l'identité se situe à l'intersection de différents groupes et renforce l'idée selon laquelle cette forme de discrimination ne se produit pas. Il s'agit en outre d'un obstacle à l'identification de solutions adéquates à la discrimination multiple.

Suggestions à la Commission européenne et aux États membres:

- Développer des stratégies pour collecter les données relatives à l'égalité tenant compte au moins de tous les motifs protégés dans les domaines de la vie où la discrimination est interdite.
- Adoption d'un plan d'action européen et national énonçant les mesures qui seront prises pour le développement d'une base de connaissances européenne et nationale sur la discrimination multiple, y compris des systèmes de suivi.

Suggestion aux organismes nationaux pour l'égalité de traitement:

- Données transversales de références pour rendre visible l'intersection des différentes causes de discrimination dans les plaintes déposées et dans les cas traités.

Recommandation n° 6: la promotion des bonnes pratiques

Promotion de bonnes pratiques auprès des pouvoirs publics, des employeurs et des prestataires de services afin de prévenir la discrimination multiple et y réagir.

Suggestions aux États membres et aux organismes nationaux pour l'égalité de traitement

- Promouvoir l'innovation auprès des prestataires de services et des employeurs en tenant compte de l'identité, du vécu et des situations spécifiques des groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination via le financement de projets pilotes et innovants dans ce domaine. Intégration des enseignements par le biais de ces projets.
- Développer et encourager les exemples concrets de bonnes pratiques concernant l'emploi et la prestation de services en faveur des groupes à l'intersection de plusieurs motifs de discrimination.
- Stimuler un dialogue entre employeurs, syndicats et réseaux sectoriels de fournisseurs de services sur la discrimination multiple et les groupes intersectionnels.

Recommandation n° 7: encourager les ONG qui couvrent plusieurs motifs de discrimination

Afin de donner la parole aux groupes intersectionnels, la promotion et la création d'ONG couvrant plusieurs motifs de discrimination doivent être encouragées et soutenues.

Suggestions à la Commission européenne:

- Développer des sources de financement en faveur aussi des ONG qui représentent et forment les intérêts de groupes intersectionnels.
- Prévoir une politique favorisant un dialogue entre décideurs et organisations représentatives des groupes intersectionnels.
- Soutenir un réseau d'échange d'informations entre pairs parmi les organisations représentant les groupes intersectionnels et les ONG travaillant sur un seul motif.

Bibliographie

Livres

Ashlagbor, Diamond (1999), «The intersection between Gender and Race in the Labour market: Lessons for Anti-discrimination Law», dans Anne Morris, Thérèse O'Donnell (éd.), *Feminist perspectives on Employment Law*, Cavenish.

Crenshaw, Kimberlé (1993), «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine Feminist Theory and Antiracist Politics», dans Weisberg, D. K. (éd.), *Feminist Legal Theory: Foundations*, Temple University Press, Philadelphia (*).

Katherine Wing, Adrien (éd.) (2000), *Global Critical Race Feminism. An International Reader*, New York University Press.

Hannikainen, Lauri, et **Nykänen, Eeva** (éd.) (1999), *New trends in discrimination law — international perspectives*, Publications of Turku Law School, vol. 3, n° 1.

Zarrehparvar, Mandana (2006), *Human Rights in the Global Information Society*, Rikke Frank Jørgensen (éd.), The MIT Press, Massachusetts.

Articles, rapports, documents, présentations

Chege, Victoria (2005), «Multidimensional Discrimination in EU law and in a comparative perspective: EU Equality Law and Interactions of Gender and Race Discrimination in the Lives of Ethnic Minority Women», Department of Law, Dissertation Concept, University of Oldenburg (*).

Crenshaw, Kimberlé (2000), «Background Paper for the Expert Meeting on the Gender-Related Aspects of Race Discrimination», Zagreb.

Crenshaw, Kimberlé (1991), «Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Colour», *Stanford Law Review*, vol. 43, p. 1241-1299 (*).

Dasvarma, Amrita, et **Loh, Evelyn** (2002), «Intersectional Discrimination», pour «Beyond tolerance — National Conference on Racism», Human Rights and Equal Oppor-

tunity Commission, Australie (www.hreoc.gov.au/racial_discrimination/beyond_tolerance).

Davies, Gareth (2005), «Should Diagonal Discrimination Claims be Allowed», *Legal Studies*, vol. 25, n° 2, p. 181-200 (*).

Duclos, Nitya (1993), «Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases», *Canadian Journal of Women and the Law*, n° 6, p. 25-51 (*).

Fredman, Sandra (2005), «Double Trouble: multiple discrimination and EU law», *European Anti-Discrimination Law Review*, n° 2 (*).

Fredman, Sandra (2002), «The Future of Equality in Britain», *Working Paper Series*, n° 5; Equal Opportunities Commission.

Grabham, Emily (2006), «Taxonomies of Inequality: Lawyers, Maps and the Challenge of Hybridity», *Social & Legal Studies*, p. 6-23, Londres (*).

Hannet, Sarah (2003), «Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial failure to Tackle Multiple Discrimination», *Oxford Journal of legal studies*, vol. 23, n° 1 (*).

Kucharczyk, Maciej (2006), «Discrimination on the grounds of age and sexual orientation», *ILGA-Europe Newsletter*, automne.

Makkonen, Timo (2002), «Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore», Institute for Human Rights, Åbo Akademi University (*).

Mirza, Heidi Safia, et **Sheridan, Ann-Marie** (2003), «Multiple Identity and access to health: the experience of black and minority ethnic women», *Working Paper Series*, n° 10, Centre for Racial Equality Studies, Middlesex University.

Moon, Gay (2006), «Multiple Discrimination: How real are the problems and what are the solutions?», Briefing Paper pour la *Discrimination Law Review* (*).

(*) Documents juridiques.

Moon, Gay (2006), «Multiple discrimination — problems compounded or solutions found?», *Justice Journal*, p. 86-102 (*).

Ontario Human Rights Commission (2001), «Intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims», Discussion Paper (<http://www.ohrc.on.ca>) (*).

Ontario Human Rights Commission (2001), «Time for Action. Advancing Human Rights for Older Ontarions» (<http://www.ohrc.on.ca>).

Patel, Pragna (2001), «An urgent need to integrate an intersectional perspective to the examination and development of policies, strategies and remedies for gender and racial equality», presentation to the UN Commission on the status of women (<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/Patel45.htm>).

Pothier, Diane (2001), «Connecting Grounds of Discrimination to Real Peoples Experiences», 13 *Canadian Journal Women and Law* (*).

Sargeant, Malcolm (2005), «Disability and age-multiple potential for discrimination», *International Journal of the Sociology of Law*, 33, p. 17-33 (*).

Schiek, Dagmar (2004), «Just a piece of cloth? German Courts and Employees with Headscarves», 33 *Industrial Law Journal* (2004), p. 68-73 (*).

Schiek, Dagmar (2002), «Broadening the scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law». 12 *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2005, p. 427-466 (*).

Schiek, Dagmar (2002), «A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?», *European Law Journal*, vol. 8, n° 2, p. 290-314 (*).

Shoben, W. Elaine (1980), «Compound Discrimination: The interaction of Race and Sex in Employment Discrimination», *NYUL Rev.*, p. 793-835 (*).

Smith, Olivia (2005), «Ireland's multiple ground anti-discrimination framework — extending the limitations?», *International Journal of Discrimination and the Law*, 2005, vol. 8, p. 7-31 (*).

Smith, Peggie R. (1991), «Separate Identities: Black Women, Work and Title VII», 14 *Harvard Women's Law Journal* 21 (*).

Stonewall (2001), «Profiles of prejudice», Royaume-Uni (http://www.stonewall.org.uk/information_bank/1272.asp).

Tsaklanganos, Georgia (2001), «Women at the Intersection of Race, Class and Gender», *Social & Economic Justice*, vol. 14, n° 2.

Valentine, Gill et Ian McDonald (2004), «Understanding prejudice. Attitudes towards minorities», Stonewall.

Zappone, Katherine (éd.) (2003), «Re-thinking Identity: The Challenge of Diversity», Commissioned by the Joint Equality and Human Rights Forum (<http://www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=75>).

Zappone, Katherine (2001), «Charting the equality agenda», The Equality Authority Ireland (<http://www.equality.ie/index.asp?locID=107&docID=87>).

Zarrehparvar, Mandana, et.al. (2005), «Equal Treatment — Status and Future Perspectives», rapport n° 2, The Danish Institute for Human Rights.

Ressources internet

Nations unies

Dossier de presse des Nations unies sur la discrimination intersectionnelle, préparé pour la Conférence mondiale contre le racisme [<http://www.un.org/WCAR/e-kit/gender.htm> (en anglais)].

Women's Rights Action Network Australia (WRANA)

«Everyday: Intersections of Gender & Race Discrimination. An awareness Kit for Women's Organisations». Le kit contient une série d'exercices de sensibilisation à la discrimination intersectionnelle (<http://www.wrana.org.au/>).

Equal Opportunities Commission United Kingdom

«Moving on up? The way forward. Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work» (2007) (<http://www.eoc.org.uk>).

(*) Documents juridiques.

International Women's Rights Action Watch Asia Pacific
Graterol, María Herminia (2003), «Guidelines for addressing Intersectional Discrimination» (<http://www.iwraw-ap.org/aboutus/paper11.htm>).

PRIAE — Policy Research Institute on Ageing and Ethnicity

Une fondation caritative en faveur des personnes âgées issues de minorités ethniques au Royaume-Uni et en Europe. Pour en savoir plus sur le projet «Minority Elderly Health and Social Care Project», consultez le site: <http://www.priae.org>

AGE — La plate-forme européenne des personnes âgées
http://www.age-platform.org/EN/IMG/Multiple_discrimination_leaflet_FR.pdf

Projet MERI

Informations sur le projet MERI — projet de recherche sur la situation des femmes âgées dans 12 pays de l'Union européenne, 2004 (<http://www.own-europe.org/meri/>).

Lobby européen des femmes (EWL)

Le Lobby européen des femmes est un organisme qui fédère des associations de femmes de l'Union européenne (<http://www.womenlobby.org>).

Projet SAFRA

Projet de ressources pour les problèmes relatifs aux femmes lesbiennes, bisexuelles et/ou transgenres qui s'identifient à la religion musulmane au Royaume-Uni (<http://www.safraproject.org>).

ILGA Europe

Section européenne de l'Association internationale lesbienne et gay (ILGA) (<http://www.ilga-europe.org>).

Forum européen des personnes handicapées

Organisation-cadre européenne pour les personnes handicapées (<http://www.edf-feph.org/>).

Santé mentale Europe

Organisation non gouvernementale européenne pour la promotion de la santé mentale (<http://www.mhe-sme.org/fr.html>).

ENAR

Réseau européen contre le racisme (<http://www.enar-eu.org/fr/>).

Plate-forme sociale

Plate-forme des ONG européennes du secteur social (<http://www.socialplatform.org/code/en/camp.asp?page=310>).

European Conference on Multidimensional Equality Law

Université d'Oldenburg, Allemagne (<http://www.uni-oldenburg.de/fk2/InstRW/euowr/en/21796.html>).

Liste des parties prenantes

Danemark		
Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	DSI	Holger Kallehauge
ONG	Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination (Dacord)	Niels-Erik Hansen
ONG	Ældremobiliseringen	Gitte Olsen
ONG	Kvinderådet	Randi Theil Nielsen
ONG	Islamisk-Kristent Studiecenter	Eva Bernhagen
ONG	Foreningen for etnisk ligestilling	Uzma Andresen
ONG	Ladsforeningen for bøsser og lesbiske	Søren Laursen
ONG	Saabah	Jan Piskur
Ministère	Ministry of Employment	Agnete Andersen, Trine Hougaard
Ministère	Ministry for Social Affairs and Gender Equality	Gorm Scherfig
Ministère	Ministry of Refugee, Immigration and Integration affairs	Anders Hess Larsen
Organisme national pour l'égalité	IMR	Huriye Aydemir Varisli
Organisme national pour l'égalité	Ligestillingsnævnet	Iben Rostock Jensen

France		
Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	Mouvement «Ni putes ni soumises»	Sihem Habchi
Comité consultatif	Comité consultatif de la HALDE	Anousheh Karvar, Marie-Thérèse Languetin, Maria Candea, Nadia Doghramadjian, Michel Miné, Cécile Riou
Organisme national pour l'égalité	HALDE — Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	Néphéli Yatropolous, Martin Clement, Sophie Latraverse

Grèce

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	HLHR-KEMO Greek national focal point on racism and xenophobia	Miltos Pavlos
ONG	Greek Forum of Migrants	Ahmet Morawia
ONG	Feminist Center	Sissy Vovou
ONG	APSYS, Association for the social support of youth	Katerina Poutou
Ministère	Ministry of Justice Department of Equal Treatment	Pappa Lambrini, Olga Theodori Kakou
Ministère	Ministry of Interior, Employment and Social Protection	Katerina Chrysochoy, Amalia Sarri
Ministère	Ministry of Employment, Gender equality division	Marie Efthymiou
Ministère	Body of Labour Inspection – SEPE (Ministry of Labour and Social Welfare)	Melpomeni Paulopoulou
Ministère	Greek Labour Inspectorate	Melpomeni Pallopoulou, Maria Bitha
Organisme national pour l'égalité	Economic and Social Council (OKE)	Thanos Popoioanynou
Organisme national pour l'égalité	Greek Ombudsman	Kalliopi Lykovardi, Maria Voutsinou, Anastasia Natana, Maria Karageorgou, Eleni Koutrompa, Aristedis Alestas, Ilkete Demiros, Eleni Anastassou
Institution nationale des droits de l'homme	National Commission for Human Rights	Alexander Sicilianos

Hongrie

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	Legal Defence Bureau for National and Ethnic Minorities (NEKI)	Udvari Marton
ONG	Európai Roma Jogok Központja/ European Roma Rights Center	Carrie Sherlock
ONG	Kurt Lewin Alapítvány (Kurt Lewin Foundation)	Gelsei Gergr
ONG	Hungarian Helsinki Committee	Balazs Töfh
ONG	Hatter	Rita Béres-Deak
Ministère	Ministry of Social Affairs and Labour	Renata Szrena, Iren A'damne Dunai Andor Űknös
Ministère	Ministry of Education and Culture	Szilvia Pallaghy
Médiateur	Office of the Parliamentary Commissioners	Éva Heizerné Hegedüs, Katalin Szabily, Katalin Haraszi, Orsolya Kovacs, Diana Naqid, Gabriella Varju, Katalin Magyarle, Erika Nemedi, Judit Szicagzi
Organisme national pour l'égalité	Equal Treatment Authority	Judit Demeter

Irlande

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	GLEN	Adam Long, Christopher Robson
ONG	TENI	Victoria Mullen, Philippa James
ONG	National Consultative Committee on Racism and Interculturalism	Kate Morris
Ministère	Ministry of Justice	Niall McCutcheon
Organisme national pour l'égalité	Equality Authority	Niall Crowley

Lituanie

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	Centre for Equality Advancement	Vilana Pilinkaite-Sotiro
ONG	Lithuanian Gay League	Vladimir Simonko
ONG	Association of People with Mental Disabilities «Viltis»	Lina Malisaukaite
ONG	Roma Society Centre	Svetlana Novopolskaja
Ministère	Ministry of Social Protection and Labour, Unit of gender equality	Vanda Jurseniene
Ministère	Ministry of Health Protection	Ausrute Armonaviciene
Ministère	Ministry of education and science	Ausra Gribauskiene
Partenaire social	Lithuanian Confederation of Trade Unions, Women's Centre	Daiva Atmanavičienė
Partenaire social	Lithuanian Labour Federation	Daviva Porgiryte
Médiateur	Office of Equal Opportunities	Ausrine Burneikiene, Laima Vengale, Indre Mackeviciute, Danguole Grigoloviciene, Vitalija Petrauskaite, Julija Sartuch

Pays-Bas

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	COC	Justus Eisfeld
ONG	Movisie	Peter Dankmeijer
ONG	Amnesty	Gerbrig Klos
ONG	Age	Anouk Mulder
Ministère	Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid	Lydia Lousberg
Ministère	Ministerie van Justitie, Housing DII	Nynke Jagersma
Ministère	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Suzanne Koelman
Organisme national pour l'égalité	ECT-Equal Treatment Commission	Keirsten de Jong, Danielle Van de Kemenade, Marjolein van den Brink

Roumanie

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	Romani Criss	Marian Mandache
ONG	Filia	Oana Baluta
ONG	Accept	Romanita Iordache
Ministère	The department for interethnic relations	Rodica Precupetu
Ministère	The National Authority for Equal Opportunities	Ana Maria Rusu
Organisme national pour l'égalité	National Council for Combating Discrimination	Asztalos Csaba, Corina Comsa

Suède

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	RFSL — Riksförbundet för sexuellt likaberättigande	Anette Sjödin
ONG	HSO, Handikappförbundens samarbetsorgan/Swedish Disability Forum	Maryanne Rönnersten
ONG	LSU, Landsrådet for Sveriges Ungdomsorganisationer (nat. Council of Swedish Youth organisations)	Nina Svensson
ONG	Swedish Rheumatism Association, NIKE	Eva Fägerlind
ONG	Interfem	Zakia Khan
ONG	Interfem	Rita Creighton
ONG	Forum Women and disability in Sweden	Anneli Joneken
Ministère	Ministry of Integration and gender equality	Andreas Zanzi
Médiateur	JämO	Luca Nesi, Sherlot Jonsson
Médiateur	HO	Kerstin Jansson
Médiateur	DO	Johan Hjalmarsson
Organisme national pour l'égalité	HomO	George Sved
Organisme national pour l'égalité	DO	Ingrid Krogius
Autre acteur		Paul Lappalainen

Royaume-Uni

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom
ONG	Waverley Care	Martha Baille
ONG	Equality Network	Patrick Stoakes
ONG	The Fawcett Society	Zohra Moosa
ONG	The Irish Traveller Movement	Andres Ryder
ONG	Justice	Gay Moon
ONG	Traveller law reform project	Richard Solly
ONG	Unison	Carola Towle
ONG	Naar	Milena Buyum
Ministère	Department for Constitutional Affairs/Ministry of Justice	Caroline Thomas, Caroline Old
Ministère	Equality Unit, Scottish Executive	Laura Turney
Ministère	Women + equality unit, Dept. for communities and local government	Nicola Hosfield
Organisme national pour l'égalité	Disability Rights Commission	Catherine Casserley
Organisme national pour l'égalité	Commission for Racial Equality	Graham O'Neill
Organisme national pour l'égalité	Improvement & development Agency for local government	Jane Wren
Partenaire social	TUC	Sally Brett
Partenaire social	Transport & Workers Union	Colette Cork-Hurst
Autre acteur	Young Foundation	Raheel Mohammed
Autre acteur	The equal rights trust	Dimitrina Petrova
Autre acteur	LSE Centre for the study of Human Rights	Helen Wildbore
Autre acteur	British Psychological Society, uni. of Liverpool	Peter Kinderman
Autre acteur	Kings College, London	Aileen McColgan
Autre acteur	Discrimination Law Association	Barbara Cohen
Autre acteur	7. Bedford row Chambers	Elaine Banton
Autre acteur	Central London Law Centre	Tamara Lewis

Notes

- (1) Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale 2007-2013.
- (2) Communication de la Commission adoptée en juin 2005, COM(2005) 224 final (http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/strat_fr.htm).
- (3) Makkonen, Timo (2002), «Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore», Institute for Human Rights, Åbo Akademi University. Une recherche antérieure sur l'intersection des motifs a été réalisée par Shoben, W. Elaine (1980), «Compound Discrimination: The interaction of Race and Sex in Employment Discrimination», *NYUL Rev.*, p. 793-835.
- (4) Voir les travaux de Crenshaw, Kimberlé (1993), «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine», *Feminist Theory and Antiracist Politics*, dans Weisberg, D. K. (éd.), «Feminist Legal Theory: Foundations», Philadelphia; Katherine Wing, Adrienne (éd.) (2000), «Global Critical Race Feminism», *An International Reader*, New York University Press.
- (5) Crenshaw, Kimberlé (1991), «Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Colour», *Stanford Law Review*, vol. 43, p. 1241-1299.
- (6) Rapport de l'Assemblée générale des Nations unies sur la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, déclaration n° 2, Durban, 2001.
- (7) Makkonen (2002), *ibid.*, p.1.
- (8) Hannet, Sarah (2003), «Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial failure to Tackle Multiple Discrimination», *Oxford Journal of Legal studies*, Vol. 23, n° 1. p. 68.
- (9) Moon, Gay (2006), «Multiple discrimination — problems compounded or solutions found?», *Justice Journal* p. 86-102.
- (10) Moon, Gay (2006), *ibid.*, p. 89.
- (11) Moon, Gay (2006), *ibid.*, p. 89.
- (12) Makkonen (2002), *ibid.*, p. 11.
- (13) Shoben (1980), *ibid.*
- (14) Chege, Victoria (2005), «Multidimensional Discrimination in EU law and in a Comparative Perspective: EU Equality Law and Interactions of Gender and Race Discrimination in the Lives of Ethnic Minority Women», p. 6, Dissertation Concept, Department of Law, University of Oldenburg.
- (15) Hannet (2003), *ibid.*, p. 68.
- (16) Chege (2005), *ibid.*, p.18.
- (17) Voir Tsaklangos, Georgia (2001), «Women at the Intersection of Race, Class and Gender», *Social & Economic Justice*, vol. 14., p. 2; Makkonen (2002); Hannet (2003); Freedman (2005).
- (18) Makkonen (2002), *ibid.*, p. 19.
- (19) Dasvarma, Amrita, et Loh, Evelyn (2002), «Intersectional Discrimination», HREOC, «Racial Discrimination — Beyond Tolerance» (http://www.humanrights.gov.au/racial_discrimination/conferences/beyond_tolerance/speeches/dasvarma.html).
- (20) Human Rights and Equal Opportunity Commission, «Racial Discrimination — Beyond Tolerance» (http://www.humanrights.gov.au/racial_discrimination/conferences/beyond_tolerance/speeches/dasvarma.html).
- (21) Chege (2005), *ibid.*, p. 8; Duclos, Nitya (1993), «Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases», p. 6, *Canadian Journal of Women and Law*, n° 25, p. 25-51.
- (22) Chege (2005), *ibid.*, p. 3.
- (23) Commission ontarienne des droits de la personne (2001), «Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples», document de travail, p. 2 (<http://www.ohrc.on.ca>).
- (24) Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montréal (City); Québec (Commission des droits de la personne et des droits

de la jeunesse) v. Boisbriand (City) (2000), 1 S.C.R. 665 (hereinafter Mercier), dans Ontario Human Rights Commission, «Discussion Paper on an Intersectional approach to discrimination» (2001), p. 2.

- (25) Commission ontarienne des droits de la personne (2001), «Approche intersectionnelle de la discrimination — Document de travail», p. 2.
- (26) Fredman, Sandra (2005), «Un double problème: la discrimination multiple et la législation de l'Union européenne», *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, n° 2, p. 14.
- (27) Commission ontarienne des droits de la personne (2001), «Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples — Document de travail», p. 22-23.
- (28) Smith, Olivia, (2005), «Ireland's multiple ground anti-discrimination framework — extending the limitations?», *International Journal of Discrimination and the Law*, 2005, vol. 8, p. 7-31.
- (29) Hannet (2003), *ibid.*, p. 67.
- (30) Voir les affaires Kearney et Olarte à la Commission ontarienne des droits de la personne (2001). «Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples — Document de travail», p. 22-23.
- (31) Stonewall (2001), «Profiles of prejudice» (<http://www.stonewall.org.uk>).
- (32) Valentine, Gill, et McDonald, Ian (2004), «Understanding prejudice. Attitudes towards minorities» (<http://www.stonewall.org.uk>).
- (33) Hann, Colin (2003), «Young Ethnic Minority Men in Britain», dans Zappone, Katherine (éd.) (2003), *Rethinking Identity — The challenge of Diversity*, p. 125. À la demande du Joint Equality and Human Rights Forum.
- (34) Mirza, Heidi Safia, et Sheridan, Ann-Marie (2003), «Multiple Identity and access to health: the experience of black and minority ethnic women», *Working Paper Series*, n° 10, Centre for Racial Equality Studies, Middlesex University.
- (35) Zarrehparvar, Mandana, et al. (2005), «Equal Treatment — Status and Future Perspectives», Study n° 2, The Danish Institute for Human Rights.
- (36) Zarrehparvar et al. (2005), *ibid.*, p. 75 et 98.
- (37) Moon, Gay (2006), *ibid.*, p. 90.
- (38) La Commission autrichienne pour l'égalité de traitement et le Bureau autrichien pour l'égalité de traitement, la Commission bulgare pour la protection contre la discrimination, le Médiateur chypriote, la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, le chancelier estonien chargé du contrôle de la légalité et de la constitutionnalité, la haute autorité française de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, les organes administratifs grecs de spécialistes, l'autorité hongroise pour l'égalité de traitement, l'autorité irlandaise pour l'égalité, le Bureau national letton pour les droits de l'homme, le médiateur lituanien pour l'égalité des chances, la Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, le Conseil national roumain pour la lutte contre la discrimination, le mandataire slovène pour le principe de l'égalité et le Conseil slovène pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- (39) Au Royaume-Uni, on trouve la Commission pour l'égalité des chances qui traite des questions de discrimination fondée sur le sexe, la Commission pour l'égalité raciale qui traite des questions de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et la Commission des droits des personnes avec un handicap.
- (40) Bureau national italien de lutte contre la discrimination raciale.
- (41) Le médiateur finlandais pour les minorités traite des questions de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.
- (42) Commission portugaise pour l'immigration et les minorités ethniques.
- (43) Au Danemark, on trouve le Comité danois pour les plaintes, créé au sein de l'Institut danois des droits de l'homme afin de traiter des questions de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et le Conseil de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes créé pour traiter des questions de discrimination fondée sur le sexe.

- (44) Le nouvel organe qu'est la Commission pour l'égalité et pour les droits de l'homme a commencé son travail le 1^{er} octobre 2007.
- (45) Sur la base d'une recherche à partir de la page <http://www.hreoc.gov.au/legal/decisions/hreoc/index.html> et des bases de données AustLII faisant spécifiquement référence à la discrimination intersectionnelle ou à la discrimination multiple.
- (46) Les procès ont été décrits dans «Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples», par la Commission ontarienne des droits de la personne, à la page: <http://ohrc.on.ca/french/consultations/intersectionality-discussion-paper.pdf>. D'autres procès sont décrits dans l'article: *Irshad (tuteur à l'instance de) c. Ontario (ministère de la santé)*, *l'affaire Catarina Luis, Vander Schaaf, Falkiner c. Ontario (ministère des services sociaux et communautaires, maintien du revenu)*, la Cour divisionnaire de l'Ontario et *l'affaire Egan*.
- (47) Document sur les informations comparatives. Le document fait état de renseignements comparatifs sur les motifs de distinction illicites visés par les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne au Canada (http://www.chrc-ccdp.ca/publications/prohibitedgrounds-fr.asp?lang_update=1).
- (48) «Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples — Document de travail» (consultable à la page: http://ohrc.on.ca/french/consultations/intersectionality-discussion-paper_1.shtml).
- (49) Eaton, M., «Patently Confused, Complex Inequality and Canada v. Mossop», *Revue d'études constitutionnelles*, vol. 1 (1994), p. 203 à 229.
- (50) «Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples», document de travail, Commission ontarienne des droits de la personne (consultable à la page: http://ohrc.on.ca/fr_text/consultations/intersectionality-discussion-paper_6.shtml#3).
- (51) <http://www.las-elc.org/SexualHarassment.pdf> *Le Compliance Manual* (Manuel de déontologie) de l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi) fait référence à deux arrêts faisant jurisprudence par lesquels la Cour a reconnu que la manière adéquate d'examiner les choses est de regarder la combinaison des deux motifs et non de les séparer.
- (52) Pour de plus amples informations, consulter: <http://www.eeoc.gov/>.
- (53) Le titre VII du Civil Rights Act (loi des droits civiques) de 1964, qui interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, la religion, le sexe ou la nationalité d'origine en matière d'emploi; l'Equal Pay Act (loi sur l'égalité des salaires) de 1963 (EPA), qui protège les hommes et les femmes exécutant un travail sensiblement égal dans un même établissement de la discrimination fondée sur le sexe en matière de salaires; l'Age Discrimination in Employment Act (loi relative à la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi) de 1967 (ADEA), qui protège les personnes âgées de 40 ans ou plus; le titre I et le titre V de l'Americans with Disabilities Act (loi relative aux Américains avec un handicap) de 1990 (ADA), qui interdit la discrimination en matière d'emploi envers des personnes qualifiées ayant un handicap dans le secteur privé et dans les administrations des États et dans les administrations locales; les sections 501 et 505 du Rehabilitation Act (loi sur la réadaptation) de 1973, qui interdisent la discrimination envers des personnes qualifiées ayant un handicap qui travaillent au gouvernement fédéral, et le Civil Rights Act (loi des droits civiques) de 1991, qui, entre autres, prévoit des dommages et intérêts en cas de discrimination intentionnelle en matière d'emploi.
- (54) *Affaire Phillips c. Martin Marietta Corporation*, 400 U.S. 542, 544 (1971). L'arrêt affirme que le refus d'un employeur d'embaucher un sous-groupe de femmes, en l'occurrence celles qui ont des enfants en bas âge, est une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- (55) EEOC Compliance Manual: Race Discrimination, volume II, § 15-IV, C, «Intersectional Discrimination» (19 avril 2006) (<http://www.eeoc.gov/policy/docs/race-color.html#IVC>).
- (56) Voir *Jeffries v. Harris County Community Action Association*, 615 F.2d 1025, 1032-34 (5th Cir. 1980) («nous statuons que, lorsqu'un demandeur allègue qu'un employeur fait de la discrimination envers les femmes noires, le fait que les hommes noirs et que les

- femmes blanches ne sont pas victimes de discrimination est dépourvu de pertinence»). Pour un débat sur les progrès accomplis par les femmes de couleur et sur la persistance de conduites difficiles à résoudre, voir l'étude réalisée par la EEOC, intitulée «Women of Color: Their Employment in the Private Sector» (2003), consultable à: <http://www.eeoc.gov/stats/reports/womenofcolor/index.html> (en anglais).
- (57) Lam v. University of Hawaii, 40 F.3d 1551, 1561-62 (9th Cir. 1994). Arrêt qui affirme que le tribunal inférieur s'est trompé en traitant la plainte d'une femme asiatique en séparant les motifs de race et de sexe. Le tribunal inférieur aurait dû examiner si la discrimination s'était produite en raison du fait que la plaignante était une femme et du fait de la race à laquelle elle appartenait.
- (58) Voir Blanck, Peter, et al., «The Emerging Workforce of Entrepreneurs with Disabilities: Preliminary Study of Entrepreneurship in Iowa», 85 Iowa L. Rev., 1583 n.157 (2000) (les femmes afro-américaines avec un handicap sont désavantagées de manière disproportionnée dans les perspectives d'emploi). L'Americans with Disabilities Act (loi relative aux Américains avec un handicap) de 1990 (ADA) interdit aux employeurs dont les effectifs sont de quinze personnes ou plus de faire de la discrimination envers les personnes qualifiées ayant un handicap. Voir United States Code, titre 42, paragraphes 12101 et suiv. De nombreuses ressources de l'EEOC expliquant l'ADA sont consultables sur le site internet de la Commission (<http://www.eeoc.gov>).
- (59) L'Age Discrimination in Employment Act (loi relative à la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi) de 1967 (ADEA) interdit aux employeurs dont les effectifs sont de vingt personnes ou plus de faire de la discrimination fondée sur l'âge envers des candidats ou des membres de leur personnel ayant atteint l'âge de 40 ans. Voir United States Code, titre 29, paragraphes 621 et suiv.
- (60) Consultable à la page: www.eeoc.gov/policy/docs/caregiving.pdf, en anglais (23 mai, 2007).
- (61) Commissaire Griffin à la réunion de la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC, US Equal Employment Opportunity Commission) du 28 février 2007 (consultable en anglais à la page: <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/meetings/2-28-07/transcript.html>).
- (62) Réunion de commission de l'EEOC sur la discrimination fondée sur la race et la couleur de peau du 9 avril 2006, déclaration de Barbara R. Arnwine, Executive Director, Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law, disponible à la page: www.eeoc.gov/abouteeoc/meetings/4-19-06/foreman.html, en anglais.
- (63) Zappone, Katherine (éd) (2003), «Re-thinking Identity The challenge of Diversity», p. 132. À la demande du forum Joint Equality and Human Rights Forum.
- (64) Moving on up? The way forward. Rapport de l'étude menée par l'Equal Opportunities Commission (EOC, Commission pour l'égalité des chances) sur les femmes originaires du Bangladesh et du Pakistan et les femmes noires des Caraïbes et le travail (2007) (<http://www.eoc.org.uk>).
- (65) Voir par exemple Vernon, A. (1996), «A stranger in Many Camps: The Experience of Disabled Black and Ethnic Minority Women», dans *Feminism and Disability*, cité dans «Reporting on Ethnic Discrimination against Children», *A Reference Guide*, Save the Children, Sweden, 2001.
- (66) Nørregård-Nielsen & Rosenmeier (2007), «Nydanskere i Nattelivet», Nørregård-Nielsen & Rosenmeier ApS.
- (67) Makkonen (2002), *ibid.*, p. 7.
- (68) Zappone, et al. (2003), *ibid.*, p. 132.
- (69) «Moving on up? The way forward». Rapport de l'étude menée par l'Equal Opportunities Commission (EOC, Commission pour l'égalité des chances) sur les femmes originaires du Bangladesh et du Pakistan et les femmes noires des Caraïbes et le travail (2007), p. 6 (<http://www.eoc.org.uk>).
- (70) «Moving on up?», *ibid.*
- (71) Rapport annuel 2001 de la Commission pour l'égalité raciale.
- (72) <http://www.equalitytribunal.ie/> — voir le rapport annuel 2006.
- (73) <http://www.equalitytribunal.ie/> — voir le rapport annuel 2006. Il est probable que les plaintes enregistrées par les organismes spécialisés ne reflètent pas le nombre réel de cas car il peut y avoir une diffé-

rence entre les plaintes introduites auprès de ces organismes et celles qui sont introduites auprès des ONG «Tendances et évolution de 1997 à 2005 — Combattre la discrimination ethnique et raciale et promouvoir l'égalité dans l'Union européenne» (2007), Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, p. 27.

⁽⁷⁴⁾ Fredman (2005), *ibid.*, p. 14. Fredman soutient qu'étant donné sa nature synergétique la discrimination multiple est difficile à observer.

Commission européenne

Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2007 — 73 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-06954-3

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_fr.cfm

ou vous abonner gratuitement en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr

ESmail est la lettre d'information électronique
de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances.

Vous pouvez vous abonner en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_fr.cfm

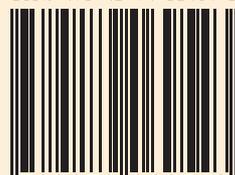
http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html



Office des publications

Publications.europa.eu

ISBN 978-92-79-06954-3



9 789279 069543