

Année académique 2018-2019

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

VARRASSO

Manuela

EFFETS ET ENJEUX DE LA MISE EN PRATIQUE DE L'INTERSECTIONNALITÉ DANS UN *EQUALITY BODY*

LE CAS D'UNIA

David PATERNOTTE, promoteur, Université Libre de Bruxelles

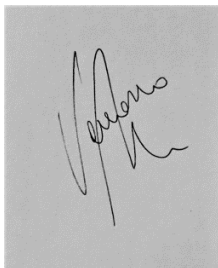
Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis conscient.e que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : Varrasso Manuela

Date : 26 mai 2019

Signature de l'étudiant.e :

A square box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to read 'Manuela Varrasso'.

Remerciements

À Patrick Charlier, Directeur d'Unia, pour avoir accepté ma plongée dans l'institution munie d'une grille de lecture intersectionnelle,

À Nathalie Denies, Responsable du Service Soutien individuel Emploi et à son équipe (sans oublier Pierre Genty) pour leur accueil chaleureux, leur confiance et leur appui tout au long de mon mémoire-stage, et à tou.te.s les répondant.e.s d'Unia, pour leur intérêt et leur motivation à mettre en pratique le concept d'intersectionnalité,

Aux répondant.e.s de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, d'Actiris, de Fem & Law et de Vie féminine pour leur disponibilité et leurs réflexions constructives,

À mon promoteur, David Paternotte, pour sa vision, sa guidance académique, son temps et la délicatesse avec laquelle il a su me rassurer dans les moments de doute,

Aux auteures et actrices de l'intersectionnalité, qu'elles utilisent le terme ou non, que j'ai lues ou rencontrées partout dans le monde, pour leur force à remettre en question les stéréotypes et les préjugés,

À mes amies du Master Genre, Evelyne Dogniez et Fabienne Damsin, qui ont avec mon amie de toujours Karima Amrous, su me détendre à renfort de Spritz et d'humour,

À mes parents, qui m'ont encouragée à traverser les frontières de genre, d'origine et de classe, ils sont ma première inspiration intersectionnelle et je leur en suis reconnaissante,

À Lena et Oscar, mes joyeux adolescent.e.s, qui ont écouté avec patience mes bavardages féministe, antiraciste et anticapitaliste et n'ont pas manqué de me contredire quand il le fallait et de me rappeler que le hip-hop et les séries télé, ça compte aussi !

**« Que diriez-vous si vous deviez parler du concept d'intersectionnalité
avec des mots simples ? »**

« Ah ? Eh bien, je prendrais l'exemple de deux jeunes femmes, l'une maghrébine, l'autre bleu-blanc-belge. Elles étudient ensemble et elles ont de bonnes notes. Vient le moment où elles doivent effectuer un stage...La belge aura moins de difficultés à le trouver. Quand elles chercheront un boulot, la belge trouvera plus vite. Quand elles voudront se détendre, la belge pourra rentrer dans les salles de fitness ou à la piscine mais pas l'autre, parce qu'elle porte le voile.»

« Moi je dirais que c'est un cumul de critères de discrimination qui conduit à des situations stéréotypées. Mais c'est peut-être compliqué ça ? Alors je dirais que 'l'ensemble est plus grand que les parties', c'est la formule la plus simple que j'utiliserais pour parler d'intersectionnalité. Et je donnerais des exemples: les jeunes étrangers des banlieues, les hommes musulmans pratiquants, une fille homosexuelle d'origine étrangère, un homme noir en chaise roulante.»

« Je n'ai compris le concept qu'avec mes semblables, les personnes qui avaient le même parcours d'immigration que moi. C'était quelque chose que je vivais et que je subissais mais que je ne réalisais pas. Pour moi, ce sont des expériences multiples qui, à un moment, dans une situation, un contexte, un carrefour, bougent et s'entremêlent au niveau identitaire. C'est comme le Ruby's cube...C'est ça l'intersectionnalité ! »

« Je parlerais d'une dame musulmane qui avait créé une association de bénévoles et cherchait de l'argent pour organiser des activités pour enfants handicapés. Elle racontait que dans les milieux populaires le handicap était vécu comme une solitude terrible, une honte. A l'époque, je ne savais pas que le concept d'intersectionnalité existait. Après, il a revêtu une sorte d'évidence avec des histoires comme celles-là, ça m'a ouvert les yeux sur des réalités invisibles »

Extraits d'interviews d'employé.e.s d'Unia,
mars 2019

Table des matières

Introduction.....	6
Méthodologie	10
Chapitre 1 : L’intersectionnalité, toujours « à la mode » ?	
Des origines étasuniennes à l’expansion mondiale du concept	13
En Belgique, un enthousiasme académique et surtout militant.....	15
Chapitre 2 : L’intersectionnalité chez Unia	
Une apparition récente et remarquée	18
Genre, prétendue race et conviction religieuse : un croisement privilégié	21
L’ancrage dans le champ juridique	25
Chapitre 3 : Visibiliser la discrimination intersectionnelle individuelle	
A travers le dispositif de signalement	29
Dans le rapportage chiffré.....	32
Par l’information et la promotion.....	36
Dans les actions judiciaires	40
Chapitre 4 : Créer des alliances stratégiques autour du genre	
L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes	44
Les organisations féministes et de victimes	49
Un « triangle de velours » intersectionnel ?.....	51
Chapitre 5 : Comprendre la discrimination intersectionnelle structurelle	
Mesurer, c’est savoir ?	55
Intégrer l’intersectionnalité dans les politiques publiques	60
Chapitre 6 : De l’individuel au structurel, la clé intersectionnelle pour contribuer au débat public ?	
Déconstruire les préjugés et dénoncer les structures sociales de domination	66
Vers une convergence des luttes et la participation des concern.é.e.s?	70
Un préalable indispensable : la transversalité du concept d’intersectionnalité.....	73
Conclusion : Au-delà du « buzz », les effets et enjeux de la prise en compte de l’intersectionnalité.....	76
Annexes	
Annexe 1 : Rapport de stage	78
Annexe 2 : Guide d’entretien.....	84
Annexe 3 : Liste des tableaux	86
Annexe 4 : Bibliographie et sources	87

Introduction

Intersectionnalité. Le mot est sur toutes les lèvres. Des milieux académiques aux cercles militants, il circule, interroge, insurge ou rend perplexe mais ne laisse personne indifférent. Forgé par la juriste féministe afro-américaine Kimberlé Crenshaw au début des années '90, le concept d'intersectionnalité a suscité un **véritable engouement** dès son apparition. Les théoriciennes féministes y puisent l'inspiration qui leur permet de renouveler l'analyse des rapports de domination de *genre* en y imbriquant ceux de la *race* et de la *classe*. Les activistes, féministes et antiracistes, s'emparent de sa dimension politique pour ramener les femmes de couleur invisibilisées « de la marge au centre »¹ et réinterroger leurs pratiques et leurs coalitions.

L'enthousiasme traverse l'Atlantique et se répand à l'Europe et bien-au-delà, où des acteurs et actrices de luttes sociales du **monde entier**, utilisant le terme ou pas, répandent les principes intersectionnels. Chez nos voisins français, le concept d'intersectionnalité est accueilli avec quelques réserves, dues au tabou de la *race* et à la prégnance de la *classe* dans la lecture des inégalités sociales. En Belgique, on en parle depuis quelques années seulement, mais l'enthousiasme pour l'intersectionnalité, déjà « tendance », se répand rapidement.

Partout, cependant, une question, est récurrente : Comment mettre en pratique le concept d'intersectionnalité ? On lui cherche un « mode d'emploi » et la littérature scientifique est assez discrète sur le sujet. Le milieu militant, plus prolixe, encourage, de conférences en manuels, à « penser » et « agir intersectionnel ». Nous avons été interpellée par la coïncidence du succès retentissant du concept d'intersectionnalité et l'interrogation persistante sur son opérationnalisation et avons voulu la questionner sur un **terrain relativement vierge** : celui des institutions de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination en Belgique. Si quelques auteures comme Mieke Verloo² ou Karen Celis³ ont étudié l'institutionnalisation de

¹ Inspiré du titre de l'ouvrage de bell HOOKS, *De la marge au centre : Théorie féministe*, (traduit de *Feminist Theory : From Margin to Center*, Gloria Watkins, 1984 & 2000), Paris : Cambourakis (coll. Sorcières), 2017, 298 p.

² Faisant référence à l'article « Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union », *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n°3, pp 211-228, de Mieke VERLOO, Kathy DAVIS fait remarquer que « Certaines chercheuses féministes - en phase avec le bon sens sociologique de la « bonne théorie » - ont soutenu que le concept d'intersectionnalité serait grandement amélioré par une définition plus nette et plus universellement applicable » in « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Cahiers du CEDREF* [En ligne], 20|2015, mis en ligne le 15 juin 2015, p. 11.

³ Notamment dans l'article « Institutionalising Intersectionality in the Low Countries », présenté collectivement par Karen CELIS (Vrije Universiteit Brussel), Petra MEIER et Joz MOTMANS (University of Antwerpen),

l'intersectionnalité dans les politiques d'égalité, respectivement aux Pays-Bas et en Belgique, ainsi qu'au niveau européen, nous avons peu lu sur l'intersectionnalité dans les pratiques quotidiennes des **institutions d'égalité**, ci-après nommées *equality bodies*.

Notre projet de recherche est né d'une interrogation « simple » : si une femme d'origine étrangère, mère célibataire de jeunes enfants, de classe populaire, affichant ou non sa conviction religieuse et victime de discrimination à l'embauche par exemple⁴, souhaite véhiculer une plainte, à quel *equality body* doit-elle s'adresser en Belgique ? A Unia parce qu'elle est racisée et pense être victime de stéréotypes due à son origine ethnique ou à l'Institut parce qu'elle ne trouve pas de place en crèche pour la garde de ses jeunes enfants et a du mal à accéder à l'emploi ? Nous ne savions pas, il y a quelques mois, que faire reconnaître la **discrimination intersectionnelle** de cette jeune femme par la prise en compte des rapports sociaux de domination imbriqués qui rendent son vécu particulier n'était pas si « simple ».

Nous avons choisi d'établir notre **terrain de recherche** au sein d'Unia, compétente pour le plus grand nombre des critères de discrimination légaux en Belgique - soit dix-sept, dont la *race* et la *classe* ⁵, et y avons effectué un stage. D'emblée, il s'agissait de dresser des ponts avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ci-après nommé l'Institut, second *equality body* belge, compétent pour le critère de sexe⁶. Après quelques échanges avec notre responsable de stage, au sein du service juridique chargé de la discrimination à l'emploi (Soutien individuel), nous avons formulé notre **question de recherche** comme suit : Comment mettre en pratique le concept d'intersectionnalité au sein d'un *equality body* tel qu'Unia, responsable pour dix-sept critères de discrimination dits « protégés », en lien avec l'Institut, responsable pour le critère de sexe?

Joyce OUTSHOORN (Leiden University), à la conférence de l'International Political Science Association, en juillet 2012, 23 p.

⁴ Les champs d'application des lois fédérales qui concernent notre projet de recherche sont : l'*emploi*, les *biens et services* et les activités *économiques, sociales, culturelles et politiques* accessibles au public.

⁵ Pour une description détaillée d'Unia, voir le Rapport de stage en Annexe I. Les 17 *critères* dits *protégés* sont la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique (dits critères raciaux), le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état de santé actuel ou futur, la conviction religieuse ou philosophique, la naissance, la caractéristique physique ou génétique, les convictions politiques, les convictions syndicales et l'état civil et l'origine sociale. Unia est compétent pour l'application de la *Loi antidiscrimination* du 10 mai 2007 (qui remplace la loi du 25 février 2003) et la *Loi antiracisme* du 10 mai 2007 (qui remplace la loi du 30 juillet 1981). Ces 2 dernières couvrent également les délits et les discours de haine mais nous n'aborderons que le volet de la *discrimination*.

⁶ L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent pour le critère de sexe et l'application de la loi dite *Loi Genre* du 10 mai 2007 (qui remplace la loi du 7 mai 1999). Notons qu'aucun organisme public n'a été désigné à ce jour pour le critère de la *langue*.

Nous envisageons alors d'étudier l'**opérationnalisation** du concept d'intersectionnalité dans les **faits**, pensant orienter notre recherche sur base de la prévalence des cas de discrimination intersectionnelle, ou à partir de cas emblématiques récents, comportant une dimension *genre* au minimum. Le projet et la question de recherche ont rapidement évolué au contact de notre champ d'études.

En effet, notre méthodologie et notre position de chercheuse à la fois *interne et externe*, détaillées ci-après, nous ont permis de faire le constat rapide qu'une analyse institutionnelle approfondie de l'opérationnalisation de l'intersectionnalité était **prématurée**. L'apparition du concept était récente et sa mise en pratique à ses débuts. Il était dès lors aventureux d'étudier un objet de recherche peu ou pas encore suffisamment matérialisé.

Nous avons alors décidé d'explorer parallèlement les **effets** de la circulation du concept d'intersectionnalité au sein d'Unia, en donnant une place prépondérante aux *témoignages* des employé.e.s qui s'en sont emparés. La *parole* des protagonistes les plus actifs et actives de la pensée intersectionnelle, que nous pourrions qualifier d'« avant-garde » de l'intersectionnalité, constituera un substrat important de notre recherche.

Progressivement, sont apparus les **enjeux** potentiels de l'opérationnalisation du concept d'intersectionnalité pour l'*equality body*. Notre état des faits et des effets s'est ainsi complété de perspectives potentielles, touchant aux pratiques de l'institution et à son identité même.

La question de recherche a été adaptée comme suit : Quels sont les **faits**, les **effets** et les **enjeux potentiels** de la mise en pratique du concept d'intersectionnalité pour Unia, *equality body* responsable de dix-sept critères de discrimination dits « protégés », en lien avec l'Institut, responsable pour le critère de sexe ?

Il est important de préciser les **limites** de notre recherche. Nous avons observé de *nombreux* effets de la mise en pratique de l'intersectionnalité mais n'avons retenu que ceux dont l'*occurrence* se répétait parmi le *nombre* limité de personnes interviewées et endéans la *durée* de notre immersion. Nos constats ne prétendent donc pas à l'*exhaustivité*. Ils ne peuvent être *généralisés* à tout autre terrain d'investigation qu'Unia et sont situés dans le *temps*. Ils risquent d'être caducs au fur et à mesure de l'évolution - plus ou moins rapide - de l'opérationnalisation de l'intersectionnalité en son sein. Enfin, soulignons que notre démarche consiste à répondre à la **question de recherche** et non à proposer des *recommandations* ou des *solutions* qui permettraient de formuler le « mode d'emploi » tant convoité de l'intersectionnalité. Le risque de confusion était réel et a été constant, nous espérons l'avoir évité.

Dans ce mémoire, après avoir détaillé notre **méthodologie**, nous rappellerons les **origines** du concept d'intersectionnalité et ses champs d'application et verrons comment il est appréhendé de manière générale chez **Unia** (chapitres 1 et 2). Nous nous attarderons ensuite sur les faits et effets de sa mise en pratique pour le premier « métier » d'Unia : la lutte contre la **discrimination individuelle** (chapitres 3 et 4). Après quoi, nous aborderons l'impact de l'approche intersectionnelle dans la mesure et la compréhension de la **discrimination structurelle** et les recommandations de politiques sociales publiques, second « métier » d'Unia (chapitre 5). Enfin, nous appliquerons une grille de lecture intersectionnelle à la contribution d'Unia au **débat public**, un des aspects de son troisième « métier » d'information et de promotion (chapitre 6).

Méthodologie

Notre approche méthodologique est **empirique** et **inductive**. Elle a combiné *trois techniques qualitatives* parmi les plus courantes de la sociologie pour répondre à notre question de recherche au cours d'un stage réalisé chez Unia de novembre 2018 à avril 2019 (voir Rapport de stage en Annexe 1).⁷

La première est l'**entretien approfondi semi-structuré**, méthode que nous avons privilégiée. Nous avons réalisé *dix* interviews individuelles et *un* entretien avec deux personnes parmi les employé.e.s d'Unia, dans les services Soutien individuel, Politique et société, Communication et Direction. Nous avons favorisé la *diversité* des répondant.e.s sans nous attacher à leurs fonctions ou grades, pour autant qu'elles.ils soient *protagonistes*, plus ou moins actives et actifs, de l'intersectionnalité. Nous avons également mené un *entretien unique* avec deux personnes de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et réalisé *trois* interviews avec des partenaires d'Unia (Actiris, Fem & Law, Vie féminine). Au total, nous avons recueilli les propos de **dix-sept personnes**.

L'écoute et la *reconnaissance* des expériences professionnelles - et quelquefois personnelles - des répondant.e.s d'Unia ont eu quelques effets *performatifs* non induits. Au fur et à mesure de nos entretiens et de la récolte d'un matériau vivant et riche, des initiatives ont vu le jour : adaptation du rapportage chiffré, groupe de travail « intersectionnalité », demandes d'entretiens individuels supplémentaires ou de participation à des réunions de services thématiques. A l'instar de Sara Ahmed⁸, chercheuse féministe anglo-australienne, explorant la question de la diversité et de la race dans le milieu universitaire, nous avons été surprise par le peu de place accordée à l'*expression* des protagonistes de l'intersectionnalité dans la littérature. L'auteure, découvrant son corpus académique, s'étonnait du « peu de prise en compte de la parole des praticiens et praticiennes de la diversité et de l'égalité dans la recherche » [notre traduction]. Nous avons écouté avec attention celles et ceux qui tentent de transcrire leurs connaissances conceptuelles du concept d'intersectionnalité en actions quotidiennes et tenteront de rendre

⁷ Pour mieux comprendre les enjeux *juridiques* de notre projet de recherche, nous avons suivi le cours « Approches juridiques en discrimination » donné par Emmanuelle Bribosia et Isabelle Rorive ; pour mieux saisir les enjeux *des politiques d'égalité*, nous avons suivi celui de David Paternotte « Sociology of Inequalities », ULB, 2018-2019.

⁸ Sara AHMED, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham: Duke University Press, 2012, p. 15.

compte, autant que faire se peut, de leurs réflexions, doutes et interrogations dans les pages qui suivent.

Nos interviews ont été réalisées dans les bureaux des répondant.e.s en suivant un *guide d'entretien semi-directif*, pour une durée d'une heure à une heure trente minutes environ (voir Guide d'entretien en Annexe 2). Nous avons limité nos interviews à deux par jour, procédé à leur enregistrement et leur *retranscription* intégrale. Nous avons choisi de garder *l'anonymat* total des répondant.e.s. afin de pouvoir utiliser le maximum du matériau collecté. Notons que les citations issues de nos entretiens apparaîtront entre guillemets et en *italiques* dans le texte, pour les distinguer des citations académiques ou des termes que nous mettons en exergue.

Notre seconde technique de recherche a été l'**observation participante**, pratiquée sur les *lieux du stage* (permanence téléphonique, réunions d'équipe, ...) et sur le *terrain* (réunion d'accompagnement du CPAS de Charleroi, lancement de l'étude « Un autre regard sur les discriminations » d'Actiris et du Centre for Intersectional Justice, ...).

Enfin, nous avons lu et analysé une abondante **littérature grise**, produite ou diffusée par Unia et ses partenaires, consistant principalement en :

- *documents de planification stratégique* (plan stratégique 2019-2021, plan opérationnel 2019, propositions de projet, ...)
- *documents opérationnels* (courriels avec des partenaires, comptes-rendus du groupe de travail intersectionnalité, ...)
- *enquêtes et études* (évaluation plan stratégique 2016-2018, étude de notoriété et perception 2018, rapports Equinet et Union Européenne sur l'intersectionnalité, ...)
- *documents juridiques* (arrêtés de justice belges et européens, argumentaire de la Ligue des droits humains, ...)

Nous les citerons au fur et à mesure de leur utilisation - et les référencerons lorsqu'ils sont disponibles en ligne - mais ne les reproduirons pas dans la partie Annexes car il s'agit de documents internes. Nous avons pu accéder à quelques **données inédites** en notre qualité de stagiaire, tels les chiffres clés du Rapport annuel 2018 avant sa parution, des analyses statistiques parallèles de discrimination multiple et intersectionnelle non officielles ou encore un document de réflexion interne sur le racisme.

Bien entendu, nous avons procédé à une **analyse documentaire** de notre problématique et avons dû éviter le piège de la dispersion dans la pléthore de littérature sur le concept d'intersectionnalité. Il nous a également fallu résister à la tentation de mener des analyses

documentaires *parallèles* pour chaque effet de sa mise en pratique chez Unia, ils étaient nombreux et la littérature grise à consulter déjà ample.

Il nous reste à décrire notre **posture de chercheuse** pour éclaircir ses enjeux méthodologiques et les biais éventuels qu'elle a pu produire sur notre projet de recherche, outre ceux inhérents aux techniques utilisées. Nous sommes de sexe féminin, de couleur de peau blanche, issue de la classe ouvrière et de deuxième génération d'immigration italienne. Aujourd'hui de classe moyenne, féministe et défendant des valeurs politiques de « gauche », nous sommes forte d'une longue expérience en faveur de l'égalité de genre à l'international, dans les organismes de coopération. Si nous ne sommes pas le « profil-type » de la femme racisée émergeant de la grande partie de la littérature intersectionnelle, nos origines socio-économiques nous ont bel et bien éveillée à la discrimination de *classe* et d'origine *migratoire*. Quant à la discrimination de *sexe*, nous y sommes sensibles depuis notre tendre enfance, élevée parmi trois frères par une mère « rebelle d'intérieur », ayant fui le sexisme de l'Italie des années '60 pour s'établir en Belgique.⁹ Notre posture féministe intersectionnelle - et nos **traversées des frontières socio-économiques et culturelles multiples**¹⁰ - en cohérence avec notre projet de recherche, pourrait toutefois produire un effet subjectif sur les personnes interviewées ou sur notre analyse. Consciente de l'illusoire neutralité de la recherche et de l'importance de situer notre savoir suivant les principes de l'épistémologie féministe, nous la considérons plutôt comme un atout, qui a stimulé des échanges nombreux et de qualité avec les personnes rencontrée.e.s au cours de la réalisation de ce mémoire.

⁹ J'ai eu la chance de publier un récit de vie autobiographique intitulé *Le voyage d'Andrea* aux Editions L'Harmatan, collection *Encres de vie*, en avril 2017. J'y explore ma posture féministe « intersectionnelle », avant d'avoir appris les fondements théoriques du concept d'intersectionnalité au Master de spécialisation en études de genre. Cet enseignement a éclairé, à posteriori, tant mon parcours personnel que les expériences des filles et des femmes rencontrées dans les pays en développement où j'ai vécu et travaillé.

¹⁰ Sandra HARDING, *The feminist standpoint theory reader. Intellectual and political controversies*, London & New-York: Routledge, 2004, 400 p.

Chapitre 1 : L'intersectionnalité, toujours « à la mode » ?

Des origines étasuniennes à l'expansion mondiale du concept

Puisant à la source du Black Feminism¹¹, le concept d'intersectionnalité a été forgé par la juriste féministe afro-américaine Kimberlé Crenshaw, à partir de l'analyse de **trois cas juridiques emblématiques** de femmes noires discriminées dans le domaine de l'emploi. Elle démontre que leurs plaintes sont impossibles à défendre au regard des lois étasuniennes car elles se situent à l'intersection des catégories juridiques de *sexe* et de *race*.

Crenshaw théorise l'intersectionnalité dans deux articles fondateurs parus en 1989 et 1991.¹² Elle y dénonce la « façon dont les catégories de pensée juridique favorisent les membres des groupes dominants et contribuent à reproduire des rapports structurels de domination, méconnaissant les expériences d'oppression situées à l'intersection de plusieurs rapports de pouvoir »¹³ et « le fait que les expériences et les luttes des femmes de couleur tombaient systématiquement dans les failles des discours féministes et antiracistes. »¹⁴ Les premiers, dominés par les féministes blanches de classe moyenne, ignorent les expériences particulières des femmes de couleur, niant les différences à l'intérieur de la catégorie « femmes ». Les seconds, dominés par les hommes de couleur, taisent la violence à l'intérieur de la catégorie « race », **invisibilisant à leur tour le vécu singulier des femmes victimes**, minorité dans la minorité.

Le concept d'intersectionnalité, qu'elle développe autour du **genre**, de la **race** et de la **classe** comme catégories d'expériences spécifiques « n'a jamais eu vocation selon elle à être appliqué uniquement à la situation des femmes noires. »¹⁵ Sa portée, souvent limitée au seul groupe des

¹¹ Notamment à celle du Combahee River, collectif de féministes noires dont la désormais célèbre citation « All the woman are white, all the blacks are men but some of us are brave! » (1979) et d'auteurs activistes telles qu'Angela Davis, bell hooks, Patricia Hill Collins, théoricienne de la pensée noire, toutes présentées dans Elsa DORLIN (dir.), *Black Feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, Paris : Éditions L'Harmattan, coll. Bibliothèque du féminisme, 2008, 260 p.

¹² Kimberlé CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum* 14, 1989, pp 538-554 et « Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, *Stanford Law Review* 43 (6), 1991, pp 1241-1299, traduit par « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005/2, n° 39, pp 51-82.

¹³ Marta Roca I ESCODA, Fassa FARINAZ, Éléonore LEPINARD (dir.), *Introduction, L'intersectionnalité : enjeux théoriques et politiques*, Paris : La Dispute/SNEDIT, 2016, p. 9.

¹⁴ Kathy DAVIS, art. cité. p.1.

¹⁵ Marta Roca I ESCODA, Fassa FARINAZ, Éléonore LEPINARD, op. cit. p.15.

femmes de couleur, inclut tout autant les catégories de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle ou d'autres.

Sorti rapidement du champ juridique qui l'a vu naître, le concept novateur se répand aux **milieux académiques et militants** où il devient très vite « à la mode » comme l'explique Kathy Davis dans son article-phare « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe. »¹⁶ La chercheuse américaine le désigne comme « l'interaction entre le genre, la race et d'autres catégories de différences dans les vies individuelles, les pratiques sociales, les dispositions institutionnelles et les idéologies culturelles, et l'issue de ces interactions en termes de pouvoir. »

Tandis que les analystes féministes s'en emparent pour relire les rapports de domination de genre à l'aune de la *race* et de la *classe* et que les activistes l'utilisent pour repenser leurs stratégies et leurs coalitions, le concept d'intersectionnalité fait son apparition dans les sphères des **institutions internationales**. « C'est au cours de la Quatrième Conférence sur les femmes organisée par les Nations Unies à Beijing en 1995 que *l'idée* de l'intersectionnalité est entrée dans le répertoire onusien »¹⁷ explique Sirma Bilge, sociologue canadienne qui en étudie l'expansion.¹⁸ Elle soutient que « le rôle joué par l'Union européenne et ses politiques d'homogénéisation de la gouvernance en matière de luttes contre les discriminations a été de taille en ce qui concerne l'élargissement de l'espace de circulation de l'intersectionnalité en Europe, ce qui a engendré parfois une dissémination du haut vers le bas de l'intersectionnalité à l'échelle européenne, voire dans les pays candidats à l'Union européenne, au lieu d'être revendiquée par les bases. »¹⁹

L'expansion mondiale du concept et ses principes se vit aussi dans les **communautés de base des pays dits en développement**, qu'elles utilisent ou non le terme d'« intersectionnalité » comme le précise Bilge : « Parmi les populations minorisées partout au monde, au-delà des divisions Nord/Sud, les idées et les sensibilités intersectionnelles sont mobilisées par les actrices et les acteurs sur le terrain au sein des mouvements sociaux et communautaires. »²⁰

¹⁶ Kathy DAVIS, art. cité. p.1.

¹⁷ Sirma BILGE, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », *Recherches féministes*, 2015, vol. 28, n° 2, p. 11. citant notamment Emanuela LOMBARDO et Mieke VERLOO, « Institutionalizing Intersectionality in the European Union? », *International Feminist Journal of Politics*, 2009, vol. 11, n°4, p.10.

¹⁸ Le terme « intersectionnalité » est utilisé de manière plus explicite à la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance de Durban en 2001.

¹⁹ Sirma BILGE, art.cité., p.11.

²⁰ Ibid, p.11.

En 2017, le **Centre for Intersectional Justice**, présidé par Kimberlé Crenshaw elle-même, voit le jour à Berlin. Il se définit comme un « réseau global d'avocat.e.s, d'universitaires, de professionnel.le.s, d'écrivain.e.s et de journalistes » s'engageant à œuvrer à la « protection et la promotion des droits des personnes structurellement marginalisé.e.s »²¹ par le plaidoyer, la recherche et la formation.

En **France**, l'importation du concept d'intersectionnalité est sensible parce que les féministes matérialistes rappellent « la nécessité de ne pas omettre la classe et de penser les rapports sociaux dans toutes leurs articulations »²² et qu'il « participe à mettre au jour ce qui avait jusqu'à été un impensé théorique et politique, à savoir la race. »²³ Mentionnons que cet impensé - ou *innomé* - persiste puisque le mot race est supprimé de la Constitution par les députés nationaux à l'unanimité en juillet 2018. Pour autant, il faut se garder de minimiser la pensée et l'action militantes intersectionnelles dans l'hexagone comme le souligne Birge, car « Tout en postulant que l'intersectionnalité en France s'effectue « en dialogue » avec les perspectives anglophones, les débats et les espaces universitaires excluent les chercheuses racialisées qui produisent des savoirs intersectionnels au sein non pas des études de genre, mais en sociologie des migrations, en anthropologie, en études postcoloniales, etc. »²⁴

En Belgique, un enthousiasme académique et surtout militant

Le concept d'intersectionnalité apparaît en **Belgique** assez récemment, après ses diverses traversées géographiques et disciplinaires. Dans le milieu **académique**, il est étudié au « Master interuniversitaire genre et diversité » de l'UGent, lancé en 2014²⁵, se situe au cœur du programme scientifique du RHEA²⁶, le Centre d'expertise en genre, diversité et intersectionnalité de la Vrije Universiteit de Bruxelles et est enseigné au « Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre » de la Fédération Wallonie-Bruxelles²⁷, démarré en 2017. Les universitaires néerlandophones, plus influencé.e.s par la recherche anglo-

²¹ Voir le site web du Centre for Intersectional Justice via <https://www.intersectionaljustice.org>

²² Ibid. p.13. On peut ici faire référence à des auteures telle que Danièle KERGOAT ou Colette GUILLAUMIN qui se sont attachées à analyser les rapports sociaux de genre en tant que rapports de classes sociales, et pour la seconde, à théoriser les rapports de domination du sexisme et du racisme.

²³ Marta Roca I ESCODA, Fassa FARINAZ, Éléonore LEPINARD, op. cit. p.13.

²⁴ Sirma BILGE, art.cité., p.22.

²⁵ Voir le site web du Master in Gender en Diversiteit via <http://www.mastergenderendiversiteit.be/>

²⁶ Voir le site web du Centre of Expertise Gender, Diversity and Intersectionality (REHA) via <https://www.vub.ac.be/en/centre-of-excellence/rhea#rhea>

²⁷ Voir le site web du Master de spécialisation en études de genre via <https://www.mastergenre.be>

saxonne, explorent régulièrement la thématique comme en témoigne la publication d'une édition spéciale « Intersectionality » de la revue DiGest²⁸ en 2016.

Le **secteur militant féministe, antiraciste et LGBTQI** s'empare de l'intersectionnalité dans une visée décoloniale, de promotion des identités minorisées et stigmatisées ou encore de convergence des luttes politiques. Citons quelques-un.e.s de ses fers de lance que sont le Collectif féministe Kahina, qui organise un colloque intitulé « Afroféminismes et féminismes musulmans : Perspectives critiques, enjeux et pratiques » en avril 2018²⁹ ; Bamko-CRAN, dont le plaidoyer actif a encouragé le vote de la résolution concernant la restitution des restes humains et des biens culturels issus de la période coloniale par les parlementaires belges le même mois³⁰ ; ou encore la Rainbow House, qui fait de l'intersectionnalité le thème central de la Gay Pride en mai 2019 sous le hashtag #AllforOne.³¹

Des **conférences** et des **formations** sont proposées sur base régulière par des associations de tout le pays comme Ella vzw³² ou Le Monde selon les femmes.³³ Des colloques conjoints sont organisés, dont le dernier en date « Race, Genre & Orientation sexuelle : les dominations sous le prisme intersectionnel ? »³⁴ voit la participation de figures intersectionnelles médiatiques et médiatisées telle que la journaliste française Rokhaya Diallo.

Les mouvements sociaux et militants placent l'intersectionnalité à l'**agenda politique régional**³⁵ ou **fédéral**³⁶ comme en témoigne le lobbying de longue haleine de la Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme, regroupant quarante-sept organisations de la société civile sous la houlette de BePax, qui en fait une recommandation primordiale à l'adresse du gouvernement.

²⁸ Karen CELIS, Eline SEVERS Alison E. WOODWARD (Eds), «Special Section Intersectionality», DiGeSt Journal for Diversity and Gender Research, 2016, pp. 33-173.

²⁹ « Afroféminismes et féminismes musulmans : Perspectives critiques, enjeux et pratiques » à l'Université Libre de Bruxelles en avril 2018 via <http://k6.re/9yqk0>

³⁰ « Restitution du patrimoine africain : appel pour un processus dé-colonial », carte blanche de Bamko-CRAN via <https://www.levif.be/actualite/belgique/restitution-du-patrimoine-africain-appel-pour-un-processus-de-colonial/article-opinion-1120145.html>, mis en ligne le 10 avril 2019.

³¹ Voir le site web de la Belgian Pride via <https://www.pride.be/fr/allforone>

³² Voir le site web d'Ella via <http://www.ellavzw.be/node/4/publicaties/handleiding-intersectioneel-denken>

³³ Voir le site web du Monde selon les femmes via http://www.mondefemmes.be/genre-actuel_intersectionnalite.htm

³⁴ Voir le site web de BePax pour le colloque en collaboration avec la RainbowHouse et le Cercle féministe de l'ULB via <http://www.bepax.org/event/race-genre-orientation-sexuelle-les-dominations-sous-le-prisme-intersectionnel.0001051.html>

³⁵ Voir le site d'Alter Egales, Assemblée pour les droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles via <http://www.alteregales.be/resultats/2016-2/>

³⁶ « Il y a “plan contre le racisme” et “plan contre le racisme” », BePax, via <http://www.bepax.org/news/document-974,0000974.html>, mis en ligne le 22 mai 2018.

Le concept gagne donc du terrain **en Belgique comme ailleurs** et y rencontre un grand **enthousiasme**. Chez nous aussi, le vibrant débat public qu'il suscite régulièrement apparaît « marqué par sa généalogie et par ses implications politiques, dans lequel se côtoient aussi bien l'analyse juridique de Kimberlé Crenshaw, la pensée de la matrice de domination de Patricia Hill Collins et le féminisme sans frontières anticapitaliste et décolonial de Chandra Talpade Mohanty. »³⁷

Théorie à « **la mode** », comme l'a montré Davis, l'intersectionnalité tirerait son rayonnement de « sa concentration sur une préoccupation fondamentale dans la théorie féministe, son apport en nouveauté, l'attrait qu'elle présente pour les généralistes comme les spécialistes de la discipline, son ambiguïté et son ouverture inhérentes requérant une critique et une élaboration plus poussée. »³⁸

Ces raisons sont-elles aussi valables en dehors du cercle féministe, au sein d'une institution publique interfédérale de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination ? Comment s'emploie-t-elle à mettre en pratique le concept d'intersectionnalité vis-à-vis de ses divers « métiers » ? Va-t-elle limiter sa portée ou embrasser les perspectives potentielles qu'il détient sur les **champs d'application variés et mouvants** auxquels se réfère Davis. On ne sait pas, dit-elle, si « il faut limiter l'intersectionnalité à la compréhension des expériences individuelles et à la théorisation de l'identité, ou s'il faut y voir une propriété des structures sociales et des discours culturels. »³⁹

C'est ce que nous allons tenter de comprendre mais il nous faut préalablement montrer *quand* est apparu le concept chez Unia, *comment* il est compris par ses protagonistes et dans quel *champ disciplinaire* il s'est ancré au départ.

³⁷ Marta Roca I ESCODA, Fassa FARINAZ, Éléonore LEPINARD, op. cit. p.11.

³⁸ Kathy DAVIS, art. cité. p.1.

³⁹ Ibid., p.2.

Chapitre 2 : L'intersectionnalité chez Unia

Une apparition récente et remarquée

Le moment où le concept d'intersectionnalité commence à **circuler** de manière explicite au sein d'Unia est difficile à situer avec précision mais il est **récent**.⁴⁰ Selon plusieurs employé.e.s, il coïncide au début de l'année 2018 « à l'occasion de la préparation du nouveau plan d'action stratégique » ou « quand Actiris nous a invités à contribuer à son étude sur l'intersectionnalité ».⁴¹ Quelques répondant.e.s en ont une mémoire plus lointaine et le situent à 2016 « quand on a participé au Colloque Equinet sur la thématique ».⁴² Une personne le situe en 2012 « dans la foulée de la Plateforme de lutte contre le racisme, au moment où le Mrax était en mauvaise posture et que Fadila Laanan, à l'époque Ministre de l'Égalité, a voulu réunir tous les piliers antiracistes. »⁴³ Deux personnes, n'ayant pas de souvenirs précis, nous disent : « C'est avec votre stage qu'on a commencé à en parler non ? »

Actuellement, la mention d'intersectionnalité est **peu visible** dans les principaux documents institutionnels⁴⁴ d'Unia. Nous n'en avons trouvé aucune trace dans le Rapport annuel 2017 « Refuser l'inertie » mais le Rapport annuel 2018, dont nous avons pu obtenir une version provisoire avant publication, prévoit l'extrait suivant : « Notons qu'un signalement ou un dossier peut concerner un seul critère de discrimination ou *plusieurs* de ces critères. »⁴⁵ L'intersectionnalité n'est pas citée en tant que telle dans le Plan stratégique 2019-2021 « Pour plus d'égalité »⁴⁶, ni dans le Plan opérationnel 2019. Une seule proposition de projet y fait référence explicitement.⁴⁷

⁴⁰ Auparavant, et depuis plus longtemps, certain.e.s employé.e.s d'Unia parlaient de discrimination multiple.

⁴¹ Hourya BENTOUHAMI et Rym KHADHRAOUI, Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, Centre for Intersectional Justice & Actiris, Bruxelles, 2008, 86 p. via <http://k6.re/uZH7B>

⁴² Equinet, Innovating at the Intersections. Equality Bodies tackling Intersectional discrimination, Brussels, 2016, 52 p. via <http://k6.re/0QBjM>

⁴³ Henri GOLDMAN, « La Plateforme antiraciste et l'antiracisme institutionnel », Politique via <https://www.revuepolitique.be/plateforme-antiraciste>, mis en ligne le 12 mai 2017.

⁴⁴ Nous avons effectué nos recherches sur base des mots intersectionnalité, intersectionnel.le, discrimination intersectionnelle et discrimination croisée. A défaut, nous avons cherché les mots discrimination multiple ou discrimination pour plus d'un critère.

⁴⁵ Précisons qu'ainsi formulé, il s'agit plutôt de discrimination multiple que de discrimination intersectionnelle.

⁴⁶ Voir Plan d'action stratégique Unia 2019-2021 « Pour plus d'égalité » via <http://k6.re/=sZTh>

⁴⁷ Voir Evaluation du plan stratégique Unia 2016-2018 via <http://k6.re/PBsJZ>, p.8.

Quant au *site web*, il contient plusieurs recommandations politiques intégrant l'intersectionnalité issues du Mémorandum « S'engager pour les droits humains »⁴⁸, en vue des élections de mai 2019, mais aucune mention dans les pages qui s'adressent au grand public.

De ce qui précède, nous pourrions déduire que le concept d'intersectionnalité est une priorité institutionnelle de *faible* importance à ce stade car il encore *peu visible*, pourtant, il est l'objet de *curiosité* et d'un *intérêt* considérable comme nous le verrons au fil de ces pages.

Interrogé.e.s sur sa **définition**, les employé.e.s d'Unia lui donnent un sens relativement *uniforme* même si ils utilisent un langage *hétérogène*.

« Notre point de départ, ce sont les dossiers individuels de discrimination. On voit que si tu es porteur de plusieurs critères, cela diminue tes chances d'être traité de manière égale à quelqu'un qui est dans une situation comparable. Les critères fusionnent et créent un impact particulier. »

« Souvent, cela concerne des personnes en situation de faiblesse notoire [...] La combinaison de situations de vulnérabilité provoque un nouveau processus qui émerge de la fusion de critères traditionnellement reconnus et les personnes vont se faire écrabouiller par la machine.»

« Il n'y a pas encore de doctrine définie, la définition la plus synthétique est celle utilisée par le Centre for Intersectional Justice dans l'étude d'Actiris, c-à-d un impensé statistique, juridique et politique de la pluralité insécable des différents marqueurs identitaires.»

Lorsqu'elles.ils évoquent les **champs d'application** potentiels de l'intersectionnalité, les interprétations continuent de témoigner d'une certaine *familiarité* conceptuelle mais apparaissent *disparates*, correspondant globalement aux « métiers » exercés par les personnes interviewé.e.s.

Ainsi, les **juristes** citent pour la plupart les *expériences individuelles* de la discrimination reliées aux *dynamiques sociales* de reproduction des inégalités et à la nécessité de combattre les *discours culturels* relatifs aux dossiers traités.

« Aujourd'hui, on dispose d'outils juridiques pour lutter contre la discrimination, mais ils ont quelque chose de paradoxal. On veut que les personnes soient traitées de manière

⁴⁸ Voir Mémorandum « S'engager pour les droits humains. 61 propositions d'Unia pour les élections 2019 » via <https://urlz.fr/9BF6>

équivalente, donc on délimite des groupes cibles et on met les gens dans des boîtes [...] Pour chaque boîte, on a un critère et un domaine d'application mais ils ne permettent pas de lutter contre des phénomènes structurels comme le racisme ou le sexisme qui sont latents dans une série de dossiers de discrimination. »

« Il est impossible de réaliser la mission d'Unia et l'égalité réelle sans identifier la reproduction structurelle des discriminations. Un travail approfondi doit être fait pour découvrir et analyser ces zones de risques, ces figures intersectionnelles [...] On a souvent reproché à l'intersectionnalité de s'intéresser à des situations trop spécifiques mais en fait, elle permet d'adopter des stratégies innovantes pour des situations particulières de discrimination. »

Les répondant.e.s du service **politique et social** relèvent l'enjeu d'analyse des *mécanismes sociaux des inégalités* et celui de l'influence sur les *politiques publiques*. Une personne relie l'intersectionnalité à l'approche *care*.

« Là où je trouve que l'intersectionnalité est essentielle, c'est pour avoir des données les plus précises possibles. Quand on sort des chiffres, il faut croiser avec l'âge, avec le sexe, croiser avec tout ce qu'on pourrait imaginer [...] L'intersectionnalité donne un bon argument pour avoir des données plus fines et une connaissance de la réalité sociale telle qu'elle est. »

« L'intersectionnalité doit permettre d'interroger les politiques publiques définies en termes de groupes cibles et d'identifier les groupes pour lesquels il faut une adaptation car ils passent à travers les mailles du filet.»

« L'intersectionnalité devrait permettre de faire du care, de prendre la température des vulnérabilités à partir des récits et des réalités des gens pour mieux comprendre les expériences vécues. »

L'absence d'**orientation organisationnelle** et de priorisation stratégique et opérationnelle engendre un certain **flou**, des *questionnements* et des attentes *variées* quant aux possibilités qu'offre l'approche intersectionnelle dans les *pratiques* quotidiennes des interviewé.e.s. Ce constat corrobore le fait que le concept est relativement récent en Belgique - à fortiori dans le secteur public et chez Unia - qu'il échappe à une définition opératoire **unique**, qu'il est *complexe, évolutif* et traverse les **disciplines** professionnelles comme nous l'avons vu au chapitre précédent.

Genre, prétendue race et conviction religieuse : un croisement privilégié

La plupart des employé.e.s d'Unia mentionnent qu'en principe, **tous** les **motifs** de discrimination peuvent être imbriqués grâce au concept d'intersectionnalité. Une *priorisation* apparaît pourtant dans le **discours collectif**.

« On est dans société sexiste, donc le genre revient à différents croisements, on est dans une société raciste et islamophobe, donc avec la race et les convictions religieuses, ce sont les trois critères principaux. Les cas les plus frappants sont ceux de femmes qui dépendent de leurs frères ou de leurs maris et qui essaient, via l'Article 60 ou un job, d'avoir plus d'autonomie. A cause de leur voile, elles sont frappées de plein fouet par un discours soi-disant féministe qui veut les protéger de la soumission sexiste mais va au final les fragiliser car elles seront exclues du marché du travail... » explique un.e répondant.e.⁴⁹

Le croisement *privilégié* de critères du **genre**, de la **prétendue « race »** et de la **conviction religieuse** est véhiculé et soutenu par la majorité des interviewé.e.s.

« Au fil des années, le discours vis-à-vis des femmes voilées s'est durci. L'interdiction du port du voile est de plus en plus normalisée. Ce sont tous les signes religieux et philosophiques qu'on interdit et derrière ça, il y a un discours islamophobe. Le foulard, c'est la cible. Ce sont les femmes qui sont atteintes et le défi, c'est de mettre cela en avant. Si l'on parle d'islam, les émotions sont très présentes, mais si on parle du critère genre, soi-disant plus neutre, notre discours sera peut-être plus entendu ? »

Quelques témoignages citent aussi, en leur accordant une importance *secondaire* les motifs du **handicap**, de l'**âge**, et de loin, ceux de la **fortune**, de l'**état civil**, de l'**orientation sexuelle** et de l'**état de santé** (cité deux fois).⁵⁰

⁴⁹ Voir « Recommandation relative au refus du port de signes convictionnels à l'égard de bénéficiaires de l'Article 60 de la loi sur les CPAS » via <http://k6.re/PhRVs>, mis en ligne le 22 octobre 2018.

⁵⁰ Dans une décision rendue par le Tribunal de Liège le 11 septembre 2017, un candidat de 44 ans, refusé par une société de titres-services au motif qu'il ne pourrait s'intégrer « à une équipe de jeunes femmes de 20 à 30 ans », les prémices d'une jurisprudence intersectionnelle sur base de la combinaison des critères protégés de l'âge et du genre sont établis par l'octroi d'une indemnité unique accrue à la victime (notons qu'il s'agit d'un homme...), in Laurent FASTREZ, Pauline LOECKX, Lucie MONNIER, « La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européennes et des Droits de l'homme », Chroniques du droit social, 2018, n°05-06, p.180.

La **focalisation** du concept au **seul** groupe social des femmes d'origine étrangère affichant leur conviction par le voile pourrait conférer une dimension *restrictive* à l'approche intersectionnelle comme l'expliquent deux répondant.e.s :

« Il y a une cristallisation autour du voile qui fait que ça empêche de penser calmement les choses, ça nous empêche de penser large. Aujourd'hui, quand on dit intersectionnalité, ça veut dire voile ! ».

« L'enjeu, c'est d'affronter l'intersectionnalité au niveau juridictionnel et d'influencer le cadre juridique en tant qu'interlocuteurs des gouvernements sur cette matière, c'est sûr ! Mais je trouverai ça dommage de le réduire au foulard ... »

Elle peut aussi avoir des effets *contre-productifs* à long terme sur la motivation des protagonistes de l'intersectionnalité d'Unia, comme l'explique un.e employé.e :

« On n'aboutit à rien sur les dossiers convictions religieuses des femmes voilées. Quand on va en justice, on obtient des jugements qui ne tiennent pas la route. Avec un dossier handicap, tu as les aménagements raisonnables, tu peux négocier, il y a énormément de jurisprudence favorable [...] Puis il y a les discours dans les médias, les politiques, on n'est pas aidés sur ce sujet-là ! »

Cette imbrication prioritaire, si elle reste unique, serait **contradictoire** avec les origines du concept d'intersectionnalité, qui, comme Crenshaw l'a écrit elle-même, n'est pas censé s'appliquer à la *seule* situation des femmes de couleur, alors qu'on l'y réduit souvent.

« Quand bien même on voudrait avoir une autre approche méthodologique intersectionnelle et ne pas mettre le focus sur le foulard, il y a des études qui donnent de la pression de l'extérieur. On attend beaucoup de nous [...] En plus, ces femmes s'auto-organisent, elles créent de plus en plus d'associations. Si les autorités publiques ne tiennent pas compte de ces publics, ils vont s'auto-organiser ! Est-ce que c'est de cette société là qu'on veut ? »

Prendre ce croisement prioritaire à bras le corps, serait donc permettre à Unia de donner une **réponse institutionnelle publique** aux nombreuses femmes qui se dirigent vers des associations reconnaissant leur statut intersectionnel de victimes racisées, comme nous le verrons plus bas à travers l'exemple du Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique (CCIB).

Les rapports et études, émanant d'institutions ou d'organisations de la société civile européennes et nationales, qui contribuent à créer une certaine **pression** sur Unia sur la problématique des **femmes voilées**, sont les suivantes :

- Le *Monitoring socio-économique* publié en 2017⁵¹ par Unia et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, qui met en évidence le « double handicap des femmes d'origine étrangère » selon une approche de discrimination multiple. On y apprend que surreprésentées dans le chômage, avec en ordre décroissant les femmes d'origine maghrébine, les candidates UE, les « autre africaines », et les femmes originaires du Proche Orient, on les retrouve dans les catégories de salaires les plus bas, malgré des niveaux d'enseignement plus élevés que les hommes.
- L'approche statistique du Monitoring ne permet pas de savoir si la discrimination des femmes d'origine maghrébine est liée au voile mais l'*Enquête sur les minorités et la discrimination*⁵² publiée la même année par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne vient partiellement combler cette lacune en éclairant le rôle des caractéristiques telles que le prénom et le nom, la couleur de peau et le fait de porter des symboles religieux visibles - le foulard notamment - dans la discrimination des femmes d'origine étrangère.
- En 2016 déjà, le European Network Against Racism avait montré les liens entre le voile et la discrimination à l'emploi, dans les médias, l'espace public et face aux autorités judiciaires et policières dans son rapport *Femmes oubliées : l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes*.⁵³
- Citons enfin *Porter le foulard au travail*, une récente analyse de BePax⁵⁴, plus modeste mais qui donne la parole aux principales concernées, et souligne leur sentiment d'exclusion dans le domaine de l'emploi en Belgique.

Signalons que l'option institutionnelle d'Unia est partagée par la majorité des **equality bodies d'Europe** comme le signale une étude consacrée à l'intersectionnalité d'Equinet, le réseau européen des *equality bodies* : « Intersectionality involving the ground of gender is a dominant

⁵¹ Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, Unia et Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017 via <http://k6.re/=41vC>

⁵² Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne, Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination, 2017 via <http://k6.re/ZDCoI>

⁵³ European Network Against Racism, Femmes oubliées : l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes, 2016, via <http://k6.re/gCqNG>

⁵⁴ BePax, Porter le foulard au travail : Qu'en disent les premières concernées ?, 2018, via <http://k6.re/Xgz0l>

focus in the work of equality bodies. Equality bodies express a particular concern about powerful and negative intersections of gender stereotypes with stereotypes on other grounds.»⁵⁵

Combiner les critères de genre, à ceux de la prétendue race et/ou de la conviction religieuse serait un moyen de **créer une expertise intersectionnelle** précise l'étude : « Equality bodies see it as vital in giving a voice to particular groups of women and empowering them to raise their issues. This work also offers the potential for the experience of and learning from intersectional work on gender to provide a gateway to developing an intersectional approach in relation to other grounds. »⁵⁶

Il n'est donc pas *paradoxal* d'ancrer l'approche intersectionnelle à partir de cas de **femmes discriminées**. Dans une récente étude européenne entièrement dédiée à la notion d'intersectionnalité et à l'importance de sa reconnaissance dans le droit européen de la non-discrimination, Sandra Fredman⁵⁷ confirme la **centralité du critère de genre**, combinée à d'autres critères protégés : « C'est ainsi que les femmes appartenant à une minorité ethnique, les femmes âgées, les femmes noires et les femmes handicapées sont parmi les groupes les plus défavorisés au sein de nombreux Etats membres.»⁵⁸

Avec les **femmes d'origine étrangère voilées**, Unia démarre la mise en pratique du concept d'intersectionnalité *quelque part*, faute de données exhaustives et de l'impossibilité de mesurer « l'ampleur du désavantage intersectionnel » comme l'indique Fredman⁵⁹. Cela représenterait d'ailleurs un contre-sens de vouloir dresser un *inventaire* des groupes *particulièrement* ou *majoritairement* susceptibles de discrimination intersectionnelle sans tomber dans le piège de la *prolifération* des catégories qu'aucun cadre légal ne saurait saisir ou celui de la *concurrence victimaire*, souvent reproché à l'approche intersectionnelle.

Pour autant, de nombreux **groupes sociaux** sont objets de **vulnérabilité intersectionnelle** et méritent une attention particulière : « Les membres homosexuels de minorités ethniques, les personnes noires porteuses de handicap, les jeunes appartenant à une minorité ethnique et des

⁵⁵ Equinet, *Innovating at the Intersections. Equality Bodies tackling Intersectional discrimination*, Brussels, 2016, via <http://k6.re/0QBjM>, p.3.

⁵⁶ Equinet, *Ibid* p 35

⁵⁷ Sandra FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Brussels, 2016, p.15 via <http://k6.re/0KSHa>

⁵⁸ Pour la Belgique, les experts sont Emmanuelle Bribosia (Non-discrimination), Jean Jacquemain (Genre) et Isabelle Rorive (Religion et croyances).

⁵⁹ Sandra FREDMAN, *op.cit.* p.15

personnes âgées handicapées peuvent connaître une même situation de désavantage cumulé.»⁶⁰ rappelle Fredman.

Si l'intersectionnalité a vocation de traquer « les inégalités dans les inégalités » et de protéger les « minorités parmi les minorités »⁶¹ comme nous le rappelle le Centre for Intersectional Justice, sa mise en pratique devrait avoir pour effet de les **prendre en compte** à l'avenir comme le souligne un.e employé.e. d'Unia :

« Il n'y a pas de limite aux critères que l'on peut inclure dans la discrimination intersectionnelle. Ce n'est qu'à travers un travail approfondi de recherche sociologique, anthropologique et historique que l'on peut les déterminer. »

L'ancrage dans le champ juridique

Le rapport d'Equinet⁶² nous apprend que le champ d'application principal de l'approche intersectionnelle est la réalisation d'études et de recherches sur la discrimination intersectionnelle afin d'influencer le débat politique et public. Nombre d'entre eux s'investissent aussi dans le **champ légal** avec l'intention de créer de la **jurisprudence intersectionnelle** et de faire évoluer l'application des lois antidiscrimination. C'est le cas d'Unia. Un.e employé.e explique :

« C'est notre métier principal de convaincre les juges. Si on a de la jurisprudence sur les affaires de femmes voilées, du jour au lendemain, on aura une arme pour ces dossiers-là, ça changerait tout ! On a une ordonnance⁶³ sur l'interdiction du port des signes convictionnels, mais c'est un jugement de première instance, donc le niveau n'est pas très élevé. Il y a eu le cas Achbita⁶⁴ mais c'était une occasion manquée pour Unia car il n'y avait pas de positionnement intersectionnel. »

Nous avons observé cette *détermination* chez plusieurs répondant.e.s. Début 2019, **trois plaintes** ont été déposées pour discrimination intersectionnelle de femmes musulmanes voilées dans le domaine de l'emploi et des biens et services, après validation du Conseil

⁶⁰ Sandra FREDMAN, op. cit., p.13.

⁶¹ Couverture de la brochure de présentation du Centre for Intersectional Justice. Voir <https://www.intersectionaljustice.org/>

⁶² Equinet, Innovating at the Intersections. Equality Bodies tackling Intersectional discrimination, Brussels, 2016 via <http://k6.re/0QBjM>, p 32

⁶³ Ordonnance du Tribunal du travail de Bruxelles du 16 novembre 2015 via <http://k6.re/DVLEy>

⁶⁴ L'article « Qu'est-ce que l'affaire Achbita ? » résume les étapes de cette affaire sur laquelle nous revenons au chapitre 6, via <http://k6.re/a4mHv>, mis en ligne le 15 mars 2017.

d'Administration comme l'exigent les procédures.⁶⁵ Unia souhaite à présent jouer la carte de l'intersectionnalité.

Ceci, alors même qu'**aucune forme de discrimination multiple** n'est mentionnée dans les lois antiracisme, antidiscrimination et genre belges de 2007.⁶⁶ Le Comité d'expert.e.s qui a évalué les deux premières utilise les définitions suivantes⁶⁷ qu'il nous paraît utile de reproduire car elles recouvrent des réalités différentes, souvent *amalgamées*, y compris par certain.e.s employé.e.s d'Unia :

- On parle de **discrimination multiple** lorsqu'une personne est discriminée pour plusieurs raisons. Par exemple, un homosexuel originaire d'une minorité ethnique peut être discriminé dans une certaine situation en raison de son orientation sexuelle et dans un autre contexte en raison de son origine ethnique.
- On parle de **discrimination croisée** lorsqu'une personne est discriminée simultanément en raison de deux ou plusieurs critères, qui se renforcent mutuellement. Par exemple, un employeur demande des travailleurs d'un certain âge, ayant une certaine expérience, avec une maîtrise parfaite de la langue et d'une certaine nationalité.
- On parle de **discrimination intersectionnelle** lorsque plusieurs motifs de discrimination interagissent et deviennent indissociables. Par exemple, une femme originaire d'une minorité ethnique peut être confrontée à un autre type de discrimination pour raisons raciales qu'un homme issu de la même minorité ethnique.

En 2017, les expert.e.s, dont plusieurs fonctionnaires d'Unia, recommandent au **législateur belge** de « Faire explicitement référence à « un ou plusieurs critères » protégés dans la loi antiracisme et la loi anti discrimination. »⁶⁸

Si la Belgique n'est **pas un cas isolé** en Europe puisque « There is no explicit mention [of multiple discrimination] in the legislation of 21 of the States covered » précise Sandra

⁶⁵ Unia agit en justice pour moins d'1% des dossiers traités. Ces dossiers ont été, selon la procédure interne à Unia, discutés en chambre francophone du Conseil d'Administration qui a donné son accord formel pour une action en justice.

⁶⁶ Précisons que le Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement se réfère à « une ou plusieurs » caractéristiques protégées. Le Décret wallon relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination de 2008 a été modifié pour introduire la prise en compte des discriminations multiples et adopté en première lecture en mars 2018.

⁶⁷ Évaluation de la loi antiracisme et de la législation antidiscrimination de 2007, 2017, via <http://k6.re/9CLuj>.

⁶⁸ Précisons que l'Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre publiée par l'Institut en 2017, ne mentionne pas la discrimination multiple, croisée ou intersectionnelle. Elle porte sur la Loi Genre du 10 mai 2007 (qui remplace la loi du 7 mai 1999), publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007 et en vigueur depuis le 9 juin 2007. Accessible via <http://k6.re/Ysdah>

Fredman dans l'étude mentionnée plus haut⁶⁹, agir sur la législation antidiscrimination y présenterait une **difficulté particulière**. « The potential to combine grounds however, is complicated in some states by the continued existence of separate statutes. For example, in Belgium, each element of a multiple claim must be challenged separately under three different statutes, replicating the position at EU level. »⁷⁰

Mettre en pratique le concept d'intersectionnalité face à des normes juridiques **aveugles** à l'intersectionnalité est particulièrement *ardu*. Le défi est à la fois *stimulant et* singulièrement *ambitieux*. Les écueils des lois antidiscrimination étaient déjà énoncés par Crenshaw voici près de trente ans : motifs *uniques* de discrimination, facettes *exclusives* de l'identité individuelle, groupes pensés comme *homogènes*, invisibilisant les différences en leur sein, absence de considération des structures sociales de *domination* complexes entre les groupes et à l'intérieur des groupes.

Quels pourraient être les effets d'un **ancrage favorisé** de l'intersectionnalité dans le champ juridique ?

Le risque d'**amalgame** entre la discrimination *multiple* ou *croisée* et la discrimination *intersectionnelle* est réel, vu la nature du cadre légal belge - héritage européen oblige - et l'impensé que cette dernière y constitue.⁷¹

L'approche juridique intersectionnelle peut être potentiellement ralentie ou compliquée par l'**architecture institutionnelle d'égalité**⁷² - également influencée par l'historique européen - comme nous le verrons au chapitre 4.

⁶⁹ Sandra FREDMAN, op. cit. p.53

⁷⁰ Au niveau européen, la notion de *discrimination* multiple est mentionnée dans les Directives dites Race et Emploi, adoptées en 2000 en ces termes "In implementing the principle of equal treatment irrespective of racial or ethnic origin, the Community should, in accordance with Article 3(2) of the EC Treaty, aim to eliminate inequalities, and to promote equality between men and women, especially since women are often the victims of *multiple discrimination*". Cependant, aucune définition n'y apparaît. Il n'y a par contre aucune référence à la discrimination multiple dans les deux Directives dites Genre de 2004 et 2006.

⁷¹ L'Institut et Unia publient une analyse détaillée de cette situation dans Laurent FASTREZ, Pauline LOECKX, Lucie MONNIER, « La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européennes et des Droits de l'homme », Chroniques du droit social, 2018, n°05-06, pp.176-183.

⁷² Sur le site de l'European Institute for Gender Equality, on peut en effet lire : "The concept of multiple discrimination was initially pursued out of an ambition to enhance the pursuit of gender equality and to secure a recognition of the particular situation, experience and needs of women who are members of various social groups. Alongside this, there has always been a concern among those working on gender equality about the focus on multiple discrimination and the move, inherent in this, from a single ground approach. It was and still is feared that such a development could dilute the gender equality agenda within a broader range of different goals." Accessible via <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297>

La reconnaissance de l'expérience spécifique des personnes à l'intersection de plusieurs catégories demande une **approche stratégique** et **technique** pointue, du *temps* et des *ressources financières* (la justice belge est lente et les procès coutent cher).

Enfin, elle peut être *limitée* à la réparation du **préjudice individuel** - à moins que la jurisprudence créée fasse l'objet d'un *débat public* sur les phénomènes structurels de discrimination relatifs - alors que l'appareil judiciaire est régulièrement décrédibilisé dans les médias.⁷³

Pour rappel, le premier « métier » d'Unia est la lutte contre la **discrimination individuelle** et nous allons tenter à présent de comprendre comment Unia la visibilise au cœur de ses mécanismes de signalement, de rapportage, à travers ses activités d'information et de promotion et ses actions en justice.

⁷³ En réaction au viol et au meurtre de Julie van Espen, un collectif de 36 associations féministes a livré son analyse sociale et de réforme de la justice dans la carte blanche « Violences faites aux femmes : pour une société sécurisante, pas sécuritaire » via <http://k6.re/r=vfe>, mis en ligne le 17 mai 2019.

Chapitre 3 : Visibiliser la discrimination intersectionnelle individuelle

A travers le dispositif de signalement

Adopter une approche intersectionnelle de la discrimination individuelle implique de détecter et rendre **visibles** les situations de discrimination imbriquées dès leur **signalement**, voire en amont.

Le rapport d'Equinet précédemment cité indique que : « Under-reporting of multiple discrimination cases is a particular issue as it is a more complex form of discrimination. The problem is escalated when this form of discrimination is not mentioned in the equal treatment legislation »⁷⁴, ce qui est, nous venons de le dire, le cas de la Belgique.

Nous avons réalisé une observation participante d'une durée de trois heures à la **permanence téléphonique** d'Unia à Bruxelles, pour comprendre comment sont recueillis les signalements en général, et les expériences de discrimination multiple et intersectionnelle en particulier.

Une personne s'estimant victime de discrimination a trois façons de contacter Unia pour le signaler :

- Appeler un numéro gratuit depuis la Belgique ou l'étranger les mardis, mercredis et jeudis de 9h30 à 16h30 ou le lundi et le vendredi de 9h30 à 13h.
- Utiliser un formulaire online de signalement.
- Prendre un rendez-vous à Bruxelles ou dans un des services locaux.⁷⁵

La permanence téléphonique, qui enregistre le plus grand nombre de signalements, est tenue par deux personnes (une francophone et une néerlandophone). Deux employé.e.s sont occupé.e.s à mi-temps à la permanence téléphonique et physique, tandis que les autres sont tenu.e.s de la conduire une à deux fois par mois. Tou.te.s sont initiées à l'utilisation technique du système informatique d'enregistrement et traitement des signalements nommé Métis et doivent observer quatre permanences en guise d'apprentissage. Les appels doivent tous être encodés et constituent des *signalements* qui seront soit clôturés à ce stade, soit transférés aux

⁷⁴ Equinet, op. cit., p 32.

⁷⁵ Il existe 23 points de contact locaux d'Unia dans tout le pays.

chef.fe.s de services qui les répartissent aux chargé.e.s de *dossiers* selon les domaines et les critères de discrimination⁷⁶.

Durant notre permanence, neuf appels ont été reçus, d'une durée variant de 10 à 20 minutes. Munie d'une grille d'observation intersectionnelle, nos constats principaux quant au **contenu** des appels, à la **formation** des écoutant.e.s et à l'**enregistrement** des données sont les suivants :

- Les **motifs** des appels vont de la demande d'information administrative (« Mon enfant a un handicap reconnu et il ne bénéficie pas d'une prime auquel il aurait droit dans l'enseignement spécialisé») à des situations identifiées emblématiques de l'intersectionnalité (« Je suis coach dans une école de Flandre orientale. Une de nos élèves ne peut fréquenter un centre de fitness parce qu'elle porte le foulard... »). L'information sur le concept d'intersectionnalité n'est pas encore systématisée, aussi un.e employé.e nous confie : « *Ce serait bien de recevoir une formation pour repérer les problèmes intersectionnels* ».
- La **proactivité des requérant.e.s** est requise pour récolter des preuves. Certain.e.s se révèlent dynamiques (« J'ai visité une maison à louer et la dame de l'agence m'a dit que c'était libre, puis elle m'a envoyé un SMS pour dire que c'était occupé. J'ai envoyé ma sœur et on lui a dit que c'était libre ! Elle a enregistré et filmé. »), d'autres plus démuni.e.s (« Mes parents m'ont mise à la porte et je bénéficie d'une allocation du CPAS. Je voudrais faire des études complémentaires mais on m'a dit que je risque de perdre mon allocation car je suis trop vieille »). Signaler une discrimination demande une mobilisation de la part des requérant.e.s, recueillir des preuves demande un réel *empowerment* et les employé.e.s d'Unia n'ont pas toujours le temps ou les compétences à cette fin : « *On joue le rôle de psychologue, d'assistante sociale, de juriste...* » nous confie-t-on.
- La **qualité de l'écoute** est professionnelle mais varie en fonction des individu.e.s. Les lignes de conduite ne sont pas encore uniformisées (un projet est en préparation). Aucune formation au recueil de récit de vie n'a été organisée afin de pouvoir consigner des vécus de discrimination complexes ou sensibles. « *Moi, je suis assez directe* » nous explique un.e répondant.e, « *ça doit venir de ma formation de juriste.* »

⁷⁶ Les *signalements* individuels recouvrent les questions, demandes d'intervention ou toute autre interpellation se rapportant à la législation anti discrimination. Lorsqu'Unia est compétent pour traiter un signalement et qu'il va au-delà d'une simple demande d'information, il donne lieu à l'ouverture d'un *dossier*.

- Le **nombre d'appels** est soutenu et demande une concentration individuelle, d'autant que certain.e.s requérant.e.s font parfois preuve d'agressivité (« Je vous appelle parce que j'ai un problème avec votre collègue qui gère mon dossier. Hier, il m'a raccroché au nez ! ») L'équilibre quantité-qualité des appels⁷⁷ est un défi lorsqu'il s'agit de rester alerte aux signalements plus complexes. « *Certaines personnes ont tout un passé d'exclusion, de stigmatisation et ils nous racontent tout. Quand j'ai le temps, je vais passer une heure au téléphone mais ce n'est pas le but !* » nous dit un.e employé.e.
- Le **système d'enregistrement** Métis est conçu par critères et domaines de discrimination. Il permet *théoriquement* de cocher plusieurs motifs de discrimination, résultant en une discrimination *multiple*, mais il n'y a pas de consigne institutionnelle précise en ce sens, si ce n'est d'être précis pour les critères raciaux, au nombre de cinq.⁷⁸ Le système ne dispose pas d'un champ « discrimination intersectionnelle ». Un.e répondant.e, pragmatique, en émet l'idée : « *Il faudrait avoir une case Metis discrimination intersectionnelle, ça nous obligerait à avoir le réflexe d'identifier la dimension intersectionnelle des dossiers !* »

La citation d'un.e répondant.e résume nos constats :

« La personne explique son histoire, qui elle est, quelle est sa situation de discrimination, si elle a des preuves... On essaie de clôturer un maximum de signalements à la permanence. On doit filtrer parce qu'on a de plus en plus de demandes et pas plus de collaborateurs [...] Ici, on se focalise sur « le » critère, si il y en a plusieurs, on va se concentrer sur celui qui nous intéresse... »

Le modèle actuel du signalement est effectivement l'identification de critères *uniques* de discrimination. Pour **changer le paradigme** et pouvoir capturer la notion de discrimination intersectionnelle, basée sur des critères imbriqués et des expériences individuelles singulières « l'accent doit être mis sur les contextes, plutôt que sur les catégories » recommandent les consultantes du Centre for Intersectional Justice dans une étude réalisée pour Actiris⁷⁹. Il s'agit de dépasser la question du « **but for ?** » - qui se focalise sur le *motif* de discrimination - pour répondre à celle « **but how ?** » - qui se focalise sur le *contexte* de la discrimination.

⁷⁷ Le nombre d'appels ne cesse d'augmenter. En 2010, Unia recevait 3608 signalements ; en 2018, Unia en a enregistré 7489 (par domaines) ou 8540 (par critères). Source Rapport annuel 2018, en cours de finalisation.

⁷⁸ Pour rappel : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique.

⁷⁹ Hourya Bentouhami et Rym Khadhraoui, op. cit., p. 66.

Pour mettre en pratique l'intersectionnalité dès le signalement, il importe donc d'adapter les dispositifs matériels et humains afin de rendre **visible** la discrimination intersectionnelle et de limiter son **sous-rapportage**. Car celui-ci peut être un facteur d'effet *démotivant* ou *décrédibilisant* pour la prise en compte *systématique* de la discrimination intersectionnelle.

Comme nous le verrons ci-après, si le rapportage de la discrimination *multiple* est *théoriquement* possible grâce au système d'enregistrement d'Unia, celui de la discrimination intersectionnelle est plus *complexe*.

Dans le rapportage chiffré

Une fois identifiées au stade du signalement, les situations de discrimination *intersectionnelle* pourraient être traitées comme telles et mener, si la discrimination est fondée, à des dossiers pour *négociation* avec les parties concernées ou une *action juridique* (pour rappel, moins d'1% des cas).

Malgré les biais et les limites du dispositif de signalement observées ci-dessus, nous avons tenté de déceler dans le système actuel du rapportage d'Unia l'ampleur des *signalements* et des *dossiers* de **femmes voilées**, imbriquant les critères de **genre**, de **prétendue race** et de **conviction religieuse**.

Nous avons pu obtenir les données du Rapport annuel 2018 avant sa publication. Elles sont, pour la première fois, présentées de manière désagrégée par *sexe*, mais comme les années précédentes, par critères *séparés*.

Que peut-on déduire des statistiques pour les **trois critères** qui nous intéressent ?

Tableau 1 : Nouveaux *signalements* ouverts en 2018 selon le genre et par critère

Critères de discrimination	Femme	Homme	Personne morale	Autre	Total général
Critères raciaux	879	1116	127	11	2133
Handicap	707	528	61	4	1300
Conviction religieuse ou philosophique	354	308	50	5	717
Age	163	253	16	1	433
Fortune	218	139	34	2	393
Etat de santé	190	182	6	4	382
Orientation sexuelle	66	186	19	7	278
Autres critères (compétent)	193	209	26	4	432
Unia non compétent	939	1336	161	36	2472
Total général	3709	4257	500	74	8540

- Dans le tableau 1, on voit que de manière générale **plus d'hommes** se saisissent de l'instrument d'égalité qu'offre le signalement chez Unia que de femmes, avec respectivement 4257 hommes et 3.709 femmes, soit **14,8% de plus**. Un constat observé dans d'autres institutions et correspondant à une socialisation de genre encourageant les hommes à se considérer comme citoyens plus « justiciables » que les femmes.
- Parmi les 3.709 femmes, 879 femmes ont formulé un *signalement* pour motif de discrimination **raciale**, et 354 pour motif de conviction **religieuse** ou philosophique, soit 1233 signalements sur un total général de 3709, ce qui représente une proportion de **33,2%** pour les **deux critères distincts**.

Tableau 2 : Nouveaux *dossiers* ouverts en 2018 selon le genre et par critère

Critères de discrimination	Femme	Homme	Personne morale	Autre	Total général
Critères raciaux	344	441	75	6	866
Handicap	353	219	30	2	604
Conviction religieuse ou philosophique	170	109	25	3	307
Fortune	95	57	8		160
Etat de santé	74	75	2	2	153
Age	52	97	2	1	152
Orientation sexuelle	27	83	10	5	125
Autres critères (compétent)	88	89	12		189
Total général	1203	1170	164	19	2556

- Le tableau 2 montre quant à lui que les *signalements* des femmes ont donné lieu à l'ouverture de 344 dossiers pour critères **raciaux** et 170 dossiers pour conviction **religieuse** ou philosophique ; il indique une plus **forte proportion** de signalements fondés sur une **base légale** pour ce second critère que chez les hommes, soit une proportion de **48%** de ces signalements (et 39,1% des signalements pour discrimination raciale)
- Les signalements masculins quant à eux donnent lieu à l'ouverture de 441 *dossiers* pour critères raciaux et 109 *dossiers* pour conviction religieuse ou philosophique, soit une **proportion moindre** que celle des femmes pour ce second critère, avec **35,4%** de ces signalements (et 39,5% des signalements pour discrimination raciale)

Si ces chiffres semblent confirmer l'importance de la prise en compte des critères de **genre**, et en particulier de la **confession religieuse**, ils n'indiquent en rien la nature de la discrimination multiple ou croisée - et encore moins **intersectionnelle** - puisqu'ils sont présentés de manière

séparée. Nous avons alors demandé une analyse parallèle des chiffres à partir d'une recherche de mots-clés divers aboutissant à la problématique du « **foulard** ».

Nous avons obtenu les chiffres suivants pour 2018, présenté par *domaine* de discrimination.

Tableau 3 : Signalements et dossiers relatifs à la question du *foulard* en 2018

Domaines de discrimination	Signalements	Dossiers
Emploi	74	35
Enseignement	53	35
Médias	20	10
Biens et services	31	19
Activités diverses	25	11
Vie en société	19	11
Police et justice	5	3
Pas clair	3	2
Protection sociale	2	1
	232	127

- Le tableau 3 montre que sur un total de 232 signalements foulard, 127 sont fondés sur **base légale** et se transforment en dossiers répartis dans tous les domaines de discrimination, mais proportionnellement plus nombreux en Emploi et Enseignement. Ce qui représente un **pourcentage de 46,3 %**. Un chiffre bien *supérieur* à la **moyenne** globale des dossiers qui est de **29,9%**. Ceci s'explique en partie par le fait que de nombreux signalements sont enregistrés puis transférés à Unia par des associations de victimes, comme le CCB cité plus haut.
- Nous apprenons en outre qu'un pourcentage de **64,4%** des signalements a été effectué par des **femmes**, tandis que **26,6%** l'a été par des **hommes** (8,7 % par des personnes morales et 0,3 % autres), ce qui confirme le rôle *dominant* pris par les hommes vu au tableau 1, pour la discrimination particulière vis-à-vis du voile. (Signalons que cette prédominance masculine s'observe aussi de manière saillante pour le critère d'orientation sexuelle)
- Le tableau 4 montre quant à lui l'**augmentation constante** du nombre de dossiers foulards depuis 2010, passant de 66 à 127 en 2018, soit près du double.

Tableau 4 : Signalements et dossiers relatifs au « foulard » de 2010 à en 2018

Mots-clés Islam/foulard	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Signalements	161	138	199	183	152	136	235	141	232	1577
Dossiers	66	53	76	99	85	68	157	82	127	813

Ces chiffres ne nous indiquent pas si le critère de discrimination **raciale** a été considéré mais ils permettent toutefois un **rapportage** plus spécifique des cas de discrimination des **femmes voilées**, *supposés* en majorité **intersectionnels**. Pour la première fois cette année (un effet performatif de notre recherche), des tableaux et un narratif sur la **problématique** du port du voile seront intégrés au Rapport annuel (au même titre que celles de l'antisémitisme et de la question Roms).

Notre exercice montre que la **visibilisation** statistique de la discrimination intersectionnelle est **faisable** grâce à l'architecture du système Métis, sous réserve d'un encodage systématique et d'analyses parallèles. Nous avons toutefois été surprise par le **paradoxe** entre le choix institutionnel d'Unia de privilégier le groupe social des femmes voilées et les étapes à franchir pour en garantir la visibilité dans le rapportage. Le contraste entre l'**hypervisibilité** médiatique du voile et la difficulté d'en prendre la mesure en Belgique a été montré par Florence Hainaut dans son mémoire-stage réalisé chez Unia en 2018.⁸⁰ Il est également étudié en Europe dans la recherche sociologique récente.⁸¹

La **complexité** de la visibilisation de la discrimination intersectionnelle dans le processus de rapportage de l'*equality body* n'est pas à sous-estimer mais sa **pertinence** pourrait s'avérer plus importante à l'avenir, au fur et à mesure de l'opérationnalisation **systématique** de l'approche intersectionnelle.

En effet, une rapide analyse parallèle des chiffres demandée sur tous les **groupes sociaux** et avec la combinaison des **motifs les plus courants** (genre, critères raciaux, conviction religieuse ou philosophique, état de santé et handicap)⁸² nous a montré qu'**un dossier sur cinq** relève de la **discrimination multiple**. Une proportion à prendre avec les réserves nécessaires - et à ne pas amalgamer avec l'*imbrication* de critères de discrimination intersectionnelle - mais qui ne nous paraît cependant **pas anodine**. Elle serait bien plus **importante** dans la réalité, selon les dires des chargé.e.s de dossiers.

⁸⁰ Florence HAINAUT, Ce foulard que je ne saurais voir. Comment prendre la mesure des violences et discriminations envers les femmes qui portent le foulard en Belgique, Master de spécialisation interuniversitaire en études de genre, Bruxelles, 2018, 54 p.

⁸¹ Leah BASSEL, Akwugo EMEJULU, Minority Women and Austerity: Survival and Resistance in France and Britain, Bristol: Policy Press, 2018, 168 p.

⁸² Sur un total de 1104 dossiers féminins et 1074 dossiers masculins (soit un total de 2328 dossiers), respectivement 237 dossiers féminins et 202 dossiers masculins présentent une combinaison d'*au moins deux critères* de discrimination, soit 21,4 % pour les femmes et de 18,8% pour les hommes et la proportion non négligeable d'environ 18,8% de l'ensemble des dossiers.

Nous allons voir à présent quel rôle peuvent jouer les activités d'information et de promotion d'Unia, en *amont* et en *aval* du système de signalement et de rapportage pour encourager et renforcer la visibilité de la discrimination intersectionnelle ?

Par l'information et la promotion

Dans un article sur la mise en pratique de l'intersectionnalité en Belgique, Mieke Verloo explique que “As such, discrimination on multiple inequality grounds can be detected” mais, se basant sur une étude de cas de 2009 de jeunes adultes discriminés en discothèque pour leur *âge* et leur *orientation sexuelle*, elle ajoute que : “There is already no information for potential complainants about filing complaints about multiple discrimination on websites or otherwise. »⁸³

C'est toujours le cas aujourd'hui. Les pages d'information du site web d'Unia - et de celui de l'Institut - liées à l'onglet « **Signaler une discrimination** » ne mentionnent ni la discrimination *multiple*, ni la discrimination *intersectionnelle*.⁸⁴ Le formulaire online de signalement d'Unia, dont le but est de *désengorger* la permanence téléphonique comme nous l'avons entendu, non plus. Nous avons eu l'occasion d'observer la réunion qui a précédé sa création et constaté que la prise de conscience des éventuels seuils *socio-économiques* ou *culturels* que pourraient rencontrer les requérant.e.s était peu évoquée.

Or, un des effets de la mise en pratique de l'approche intersectionnelle est d'anticiper l'**accessibilité** des « minorités des minorités » à l'instrument d'égalité que constitue le signalement de la discrimination. Que leurs seuils d'accès soient *socio-économiques* et liés à la *fracture numérique*⁸⁵ (femmes âgées ou femmes handicapées vivant en institution par exemple) ou *socio-culturels* et liés à la perception de l'institution (jeunes de minorités ethniques ou jeunes homosexuel.le.s par exemple).

Nous avons souvent entendu que certaines catégories socio-démographiques sont **surreprésentées** parmi les requérant.e.s qui s'adressent à Unia, telles celles qui ont un niveau d'éducation supérieure et les couples avec enfants, tandis que certaines autres sont **sous-**

⁸³ Mieke VERLOO, « Putting Intersectionality into Practice in Different Configurations of Equality Architecture: Belgium and the Netherlands », Oxford University Press, 2012, vol.19, n°4, p. 527.

⁸⁴ « Discrimination : quelques précisions » via <http://k6.re/1dXKU>

⁸⁵ Dans un article de l'agence Belga, « La fracture numérique enfin sous le seuil des 10% en Belgique », on apprend que seuls 86% des ménages ont internet à leur domicile, et seulement 72,6% des Belges disposent d'un abonnement GSM. Les facteurs discriminants sont le niveau d'éducation et la tranche d'âge, mais surtout le niveau de revenu. Accessible via <http://k6.re/NkLDe>, mis en ligne le 2 octobre 2018.

représentées, telles celles des jeunes de moins de trente ans ou les célibataires avec enfants. Le **genre** est également un facteur à prendre en compte puisque plus d'hommes que de femmes signalent leur discrimination comme nous venons de le voir et que toutes les études lues mentionnent une ampleur de discrimination intersectionnelle plus importante chez les femmes.

Le défi de l'**accessibilité** est intégré au Plan d'action stratégique 2019-2021 qui parle d'« accessibilité intégrale dans le cadre du déménagement vers des nouveaux locaux »⁸⁶. Un des effets du prisme intersectionnel devrait être de considérer cette dimension « intégrale » à l'égard des groupes sociaux les moins privilégiés et hétéronormatifs, à travers l'ensemble des facettes *géographique, socio-économiques et socio-culturelles, y compris celle du genre*.⁸⁷

La préoccupation est présente à l'esprit des employé.e.s d'Unia lorsqu'ils mentionnent les enjeux de l'intersectionnalité. Elle suscite des réactions allant de la **perplexité** au **réalisme** :

« L'intersectionnalité est un enjeu car il faut détecter qui parmi les personnes discriminées sont les plus discriminé.e.s. Il semble que nous n'atteignons que les plus privilégié.e.s. Mais que faire avec les personnes en situation socio-économique précaire ? Elles n'ont pas toujours la capacité de réagir ou ont d'autres urgences. Pour elles, le mandat d'Unia n'est peut-être pas pertinent ? » explique une personne. *« Je ne pense pas qu'on arrive à atteindre les personnes les plus discriminé.e.s, les personnes analphabètes, celles qui n'ont pas un accès facile à internet, c'est toute une partie de la société qui existe mais qu'on n'atteint pas ! »* confirme un.e autre. Tandis qu'une troisième affirme : *« Les personnes des milieux populaires ne viennent pas chez nous ! »*

Dans le rapport d'Equinet mentionné plus haut on apprend que : « While there is a theory that responding to intersectionality works best in their promotion work, equality bodies report limited promotion work in supporting good practice on intersectionality. »⁸⁸

Une **campagne** nationale d'Unia, intitulée « CastMe » et portant sur la discrimination *multiple* des jeunes de 16 à 26 ans sur base de leur origine ethnique et de leurs croyances religieuses, avait remporté un franc succès auprès de l'audience visée et sur la toile. Elle date toutefois de 2009.

⁸⁶ Voir Plan d'action stratégique Unia 2019-2021 « Pour plus d'égalité » via <http://k6.re/=sZTh>, p.6.

⁸⁷ Nous avons appris qu'une stratégie de collaboration avec les organisations de la société civile est à l'étude pour renforcer le rapportage de groupes sociaux particulièrement discriminés. Elle n'est pas écrite et nous n'avons donc pas pu vérifier si elle inclut une dimension intersectionnelle.

⁸⁸ Equinet, op. cit., p.3.

Comment envisager cet effet d'accessibilité révélé par une intégration des principes intersectionnels (et plus largement, d'égalité et d'inclusion) au regard des enjeux institutionnels actuels de **notoriété** et de **perception** ?

Unia évalue sa notoriété publique tous les trois ans depuis 2012. L'enquête de 2018⁸⁹ montre que l'organisation continue de présenter une **image floue** auprès de la population générale, qui a une connaissance limitée de son mandat. Le paysage des associations et des organismes aux missions similaires, très fragmenté en Belgique, participe de cette perception. Ainsi, le critère de sexe et de langue sont plus perçus (à tort) comme relevant de la compétence d'Unia⁹⁰, alors que les critères de l'âge, de l'état de santé et de la fortune le sont nettement moins.

Pour ne pas perdre le contact avec la population *générale*, un.e employé.e affirme : « *On doit mettre le paquet là-dessus sur ces critères-là ! On est tou.t.e.s concernés, un jour ou l'autre on tombera malade et on vieillit tou.t.e.s à la même allure...* » Une attitude proactive visant à mettre en avant le caractère **universel** des droits humains de l'institution, pour mitiger le caractère **particulier** de son image associée à un « organisme qui s'occupe des tensions entre *autochtones et allochtones*, et qui n'agit pas toujours (ou ne peut pas toujours agir) de façon tout à fait neutre, impartiale ou politiquement *indépendante*. »⁹¹

La question des femmes voilées, en grande majorité *allochtones*, qu'Unia a privilégié pour le moment dans sa stratégie de contentieux intersectionnel est une thématique qui risque de renforcer cette **dualité** car, révélant les phénomènes sociaux de sexisme, de racisme et d'islamophobie, elle s'articule dans l'opinion publique autour de la **dichotomie binaire** « Nous-Eux » qu'évoque une analyse de l'auteure Feree : « This dynamic approach to intersectionality also includes the powerful and the privileged as those who are making claims about “us” and “them” and responding to real and imagined threats to the positions they hold. »⁹². Le risque est à anticiper pour nombreux **groupes sociaux** victimes de discrimination intersectionnelle et d'une stigmatisation amplifiée par la particularité et la complexité de leurs expériences de domination.

Poursuivons notre revue intersectionnelle des activités d'information et de promotion par un rapide regard sur les pages d'**information générale** du site web d'Unia, son principal canal de

⁸⁹ Indiville, Enquête de notoriété et de perception d'Unia, 2018, via <http://k6.re/uwbP9>

⁹⁰ En 2018, Unia a transféré 341 signalements à l'Institut car il n'était pas compétent pour le critère de sexe.

⁹¹ Indiville, op. cit., p.8.

⁹² Myra Marx FREE, « Beyond the Us-Them Binary : Power and Exclusion in Intersectional Analysis », DiGeSt Journal for Diversity and Gender Research, 2016, p.33.

communication. Nous observons que les **témoignages** de *vécus* individuels intersectionnels y sont très rares, qu'il s'agisse de filles ou de femmes voilées, de travailleuses domestiques ou du secteur de la santé à la peau noire, de jeunes homosexuelles racisées, de femmes âgées porteuses d'un handicap ou encore de jeunes hommes d'origine étrangère. De manière générale, les dimensions *émotionnelles* et *subjectives*, encore trop peu recueillies par les chargé.e.s de dossiers de leur propre aveu⁹³, sont très peu mises en avant, au profit d'une information *objective*, *rationnelle* et *juridique* dont l'émetteur est clairement l'institution et non les requérant.e.s eux-elles-mêmes. Au plan **visuel**, l'approche iconographique est *normalisée* par des icônes *neutres* et on trouve très peu de portraits de personnes *réelles*.⁹⁴

Bien entendu, comme le dit un.e employé.e : « *Il ne faut pas tomber dans la caricature, nous ne sommes pas là que pour mettre en avant les personnes qui vivent une discrimination intersectionnelle, il faut trouver un juste équilibre.* » L'usage d'un **storytelling narratif et visuel** authentique et innovant, accordant une place à l'expérience **émotionnelle** et **subjective** de celles et ceux qui sont situé.e.s aux intersections les plus discriminatoires, pourrait être un effet direct de l'intégration de l'intersectionnalité qui participe de cet équilibre s'il est étendu à **tous** les récits de discrimination, car il dépasse la dichotomie binaire évoquée plus haut et révèle une dimension **universelle de la discrimination**.

Il s'agirait de poser la fameuse question de Mary Matsuda, qu'Helma Lutz met en exergue dans un article intitulé « Intersectionality as Method »: « The way I try to understand the interconnection of all forms of subordination is through a method I call “the other question”. When I see something that looks racist, I ask “Where is the patriarchy in this?” When I see something sexist, I ask “Where is the heterosexism in this?” When I see something that looks homophobic, I ask “Where are the class interests in this?” »⁹⁵

A la recherche d'un *matériau narratif* brut témoignant de la discrimination intersectionnelle, nous avons poursuivi notre recherche par la lecture approfondie des pièces juridiques servant les actions de défense en justice des trois femmes discriminées pour port du voile mentionnées plus haut.

⁹³ Une première formation interne est prévue sur cette question spécifique en juin 2019.

⁹⁴ Les photographies sont pour la plupart achetées à une banque d'images pour des raisons de limite budgétaire.

⁹⁵ Helma LUTZ, « Intersectionality as Method », DiGeSt Journal for Diversity and Gender Research, 2016, p.40.

Dans les actions judiciaires

Les trois plaintes relèvent des domaines de l'emploi et des biens et services.

- La première est engagée contre un établissement sportif liégeois, au Tribunal de Première Instance de Liège, depuis février 2019, sur base d'un signalement à Unia en novembre 2017. L'établissement a résilié l'abonnement sportif d'*une mère et sa fille qui refusaient d'ôter leur foulard*.
- La seconde contre une *société de transport bruxelloise* au Tribunal du Travail francophone de Bruxelles, depuis février 2019, sur base d'un signalement à Unia en novembre 2017. La société a refusé à deux reprises, en 2015 et en 2016, la *candidature d'une plaignante portant le voile*.
- La troisième contre un *établissement sportif bruxellois*, au Tribunal de Première Instance de Bruxelles, depuis décembre 2018, sur base d'un premier signalement à Unia en octobre 2011 (débouté pour les motifs de convictions religieuses et d'état de santé *séparés*) et de nouveaux signalements en 2017. L'établissement a *interdit le port du foulard à plusieurs clientes*.

Nous nous sommes aidées de la grille d'analyse de Fredman pour explorer le contenu des argumentaires juridiques qui sous-tendent ces actions en justice (dossiers confidentiels). Dans l'étude citée plus haut, elle appelle à dépasser la conception de l'**égalité formelle** ou **légale**, généralement définie par Unia comme « le traitement *semblable* de personnes qui se trouvent dans une situation *similaire* »⁹⁶ et instruire une nouvelle forme de justice intersectionnelle par une conception de l'**égalité réelle** ou **substantielle**. Fredman y intègre **quatre dimensions**, soit « la nécessité de réparer le désavantage, la nécessité de prendre en compte la stigmatisation, les stéréotypes, les préjugés et les violences, la nécessité d'offrir la possibilité de se faire entendre et de participer; et la nécessité de s'adapter aux différences et de faire évoluer les structures de discrimination. »⁹⁷

Nous avons trouvé des arguments qui étayaient la présence de ces dimensions d'une approche de **justice intersectionnelle** dans le premier dossier. Il a été construit par l'avocate de la **Ligue des droits humains** (en collaboration *informelle* avec l'Equality Clinic de l'Université Libre

⁹⁶ Unia définit la discrimination en contrepoint de cette définition généralement admise de l'égalité formelle et selon deux dimensions : « lorsque l'on traite *différemment* des personnes dans une situation *similaire* ou lorsque l'on traite de manière *similaire* des personnes dans des situations *différentes* ». Intervention de Patrick Charlier, Directeur Unia, cours « Approches juridiques des discriminations », ULB, 6 décembre 2018.

⁹⁷ Sandra FREDMAN, op.cit. p.15.

de Bruxelles), intervenant notamment sur les motifs de genre, qu'Unia ne peut pas invoquer car ce critère protégé ne relève pas de son mandat et que l'Institut n'a pas souhaité prendre en charge comme nous le verrons au chapitre suivant.

Dans ce dossier, nous avons pu lire :

- « Cette interdiction du port du foulard telle qu'elle a été exprimée aux requérantes est constitutive d'une **discrimination directe** sur base de la conviction religieuse et sur base du genre. » (*désavantage*)
- « Force est de constater que les femmes de confession musulmane sont davantage discriminées en raison de leur conviction religieuse que les hommes de confession musulmane. Or ces interdictions d'accès à une salle de sport se multiplient, avec souvent des conséquences graves sur la *condition des femmes* qui sont impactées. Les unes se font refuser l'accès à une salle de sport, certaines sont victimes **d'agressions, d'injures, d'humiliations**, etc. Ces *violences* à tous niveaux se manifestent souvent à l'encontre de femmes *d'origine étrangère*, de milieux **socioéconomiques défavorisés**. Cette *combinaison* d'injustices a un réel impact sur la *marginalisation* de centaines de femmes en Belgique. » (*stéréotypes, préjugés, violences*)
- « La neutralité demeure bien entendu un principe clé de nos sociétés qu'il peut être justifié de mobiliser dans certains contextes. Ce principe est malheureusement trop souvent invoqué pour justifier des politiques restrictives dans un contexte de **suspicion généralisée** envers les musulmans, avec un impact disproportionné de ces restrictions sur les femmes musulmanes. » (*stigmatisation*)
- « La dimension *structurelle* de cette **exclusion** a également un impact sur la manière dont la société perçoit les femmes musulmanes. En introduisant cette action en justice, la partie intervenante cherche à obtenir la reconnaissance de la **violence sexiste** à l'origine de ces discriminations, et donc de faire reconnaître par la justice leur dimension intersectionnelle. » (*structures de discrimination*)

Si cet argumentaire peut paraître *banal* aux yeux de nos lecteurs et lectrices, nos recherches montrent qu'il ne l'est pas tant que cela dans le contexte juridique *belge* et qu'il s'appuie surtout sur des **argumentaires législatifs** et jurisprudentiels développés au niveau **international**, bien que de manière embryonnaire.⁹⁸

⁹⁸ Nous reproduisons ici un extrait de l'argumentaire de l'Equality Clinic, obtenu par mail, sur la reconnaissance internationale du concept d'intersectionnalité dans le domaine juridique. Outre le rapport de Sandra Fredman, il

Notons encore que cet argumentaire datant de février 2019 est amené à être nourri au fur et à mesure de la procédure judiciaire et à être étendu aux autres dossiers (pour lesquels certains signalements remontent à 2011).

Cependant, le langage utilisé apparaît quelque peu *désincarné*. Nous n'avons trouvé, ici non plus, *aucune* trace des **dimensions personnelles, émotionnelles et subjectives** du vécu de discrimination des femmes concernées dans leur *corps* et leur *psyché*, alors même que nous avons appris qu'une jeune fille concernée par une des affaires juridiques aurait échoué son année scolaire suite à la pression psychologique vécue par sa situation de discrimination, de surcroît médiatisée par la presse locale.

L'effet de l'approche intersectionnelle sur la construction des argumentaires juridiques est donc *partiel*. S'ils introduisent, de manière relativement **innovante**, certaines dimensions **sociologiques** de la discrimination, dans une visée de promotion de l'égalité réelle, ils *invisibilisent* les dimensions personnelles de la discrimination intersectionnelle, présentant de manière *anonyme* et *générique* l'expérience de *femmes* pourtant bien réelles. Nous aurions voulu les rencontrer pour leur donner un visage et une voix, mais ces entretiens sortaient du cadre de notre de recherche.

Pour défendre ces femmes avec lesquelles les juristes d'Unia sont en contact régulier car elles demandent « à être *tenues au courant de l'évolution de leurs dossiers* », l'institution a cherché à créer des alliances stratégiques avec les actrices du **genre**, consciente que :

« *L'enjeu, c'est de faire entendre nos arguments de manière différente et créer un réseau d'actrices et d'acteurs de la lutte féministe, et dans un deuxième temps antiraciste, pour avoir une position commune et influencer la justice le plus vite possible !* » comme l'explique un.e répondant.e.

cite : « L'Organisation des Nations-Unies, quant à elle, a déjà reconnu cette notion, aussi bien à travers des documents législatifs que des décisions jurisprudentielles. Sont particulièrement intéressantes les décisions Yaker contre France et Hebbadi contre France portant sur la loi française du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public. Dans ces affaires, le *Comité des droits de l'homme* a considéré que cette loi violait non seulement l'article 18 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (liberté de pensée, de conscience et de religion) mais également l'article 26 garantissant le principe de non-discrimination. [...] Ce faisant, le Comité a conclu que l'interdiction constituait une discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe et la religion. Dans la même lignée, le Comité conclut dans l'affaire F.A. contre France que le licenciement de l'auteure (portant le voile) basé sur le règlement intérieur de la crèche qui prévoit une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches, et sur le Code du travail, ne reposait pas sur un critère raisonnable et objectif et constitue donc une discrimination intersectionnelle basée sur le *genre* et la *religion*, en violation de l'article 26 du Pacte.

Nous venons de voir que c'est la **Ligue des droits humains**, qui se charge du motif de discrimination de *genre* devant la justice. Nous avons voulu comprendre pourquoi les actrices du genre et les organisations féministes ont décliné la demande d'Unia dans les pages qui suivent.

Chapitre 4 : Créer des alliances stratégiques autour du genre

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

La littérature confirme la stratégie de création d'alliances des *equality bodies* autour du **genre** d'Unia pour espérer influencer la jurisprudence : « Even in Belgium, where the Center [Unia] as an actor is able to deal with intersectional complaints, as long as gender is not involved, practicing intersectionality is rare, showing the complexity of translating intersecting grounds of discrimination into successful legal claims. »⁹⁹ En cohérence avec la répartition officielle des mandats, Unia a invité l'Institut à agir *conjointement* en justice. La proposition a été déclinée. Nous allons tenter de comprendre pourquoi.

En guise de préalable, il est utile de rappeler les **jalons historiques récents** des politiques d'égalité belges. Dans un article collectif intitulé « Institutionalising Intersectionality in the Low Countries », les auteur.e.s relatent la situation belge en ces termes : « The major change in the Belgian legislative anti-discrimination and equal treatment setting in the 2000's occurred in 2007. In that year Belgium installed three antidiscrimination laws at the national level to meet the EU Directives covering the required grounds, conduct and scope. Together the three laws form one body of antidiscrimination legislation that provides *grosso modo* the same type of provisions for all the ground covered [...] The ambition was to put an end to the scattered legislative legacy, nonetheless keeping three separate laws. »¹⁰⁰

Cette nouvelle configuration des politiques d'égalité ne modifie pas l'architecture institutionnelle antérieure, car sous la **pression des mouvements féminins**, l'Institut et Unia restent deux entités séparées, responsables respectivement du critère genre et des 17 autres critères. « When the IEWM [l'Institut] was established, for some a merger between the two bodies seemed evident. However, the women's movement successfully opposed the merger as they feared a reduction of attention for gender issues. For the same reasons they lobbied for the maintenance of a separate anti-discrimination law for gender »¹⁰¹ poursuivent les auteur.e.s.

⁹⁹ Mieke VERLOO, « Putting Intersectionality into Practice in Different Configurations of Equality Architecture: Belgium and the Netherlands », Oxford University Press, 2012, vol.19, n°4, p. 532.

¹⁰⁰ Karen CELIS, Petra MEIER, Joz MOTMANS et Joyce OUTSHOORN, « Institutionalising Intersectionality in the Low Countries », International Political Science Association Conference, July 2012, p.11.

¹⁰¹ Karen CELIS, Joyce OUTSHOORN, Petra MEIER et Joz MOTMANS, Ibid., p.12.

Il est utile de préciser que : « The reasons for why the women's movement opposed to the merger of the two law enforcement bodies did not only concern law and law enforcement, but, most importantly, it wanted to safeguard gender equality policies. Indeed, the IEWM [l'Institut] is the main gender equality machinery and is in charge of implementing the 2007 Gender Mainstreaming Law, the centre piece of the national equality policy. »¹⁰²

Ce contexte institutionnel, comme le souligne Verloo, pourrait impacter la protection des **femmes les plus vulnérables**, objet de notre recherche : « From a feminist point of view, it is therefore important that *equality bodies* can deploy an intersectional approach when dealing with complaints, in order to better protect women who are at a crossroads of multiple inequalities against discrimination.»¹⁰³

Diverses hypothèses à la non-collaboration de l'Institut sont formulées par les personnes interviewé.e.s chez Unia. Plusieurs parlent de **raisons idéologiques**, de « *féminisme blanc laïc* », se référant à un féminisme de la « deuxième vague », par opposition à l'approche intersectionnelle plus actuelle de la « troisième vague ». Un.e employé.e évoque un *manque de position* :

« On échange les infos, on sait qu'on œuvre à un but commun, la mise en œuvre des lois anti discrimination, donc c'est le même combat, sauf ... pour le foulard ! Ce n'est même pas une position contraire à nous, c'est une non-position, une fin de non-recevoir. »

Cette situation crée de l'incompréhension chez certain.e.s : « *La répartition des compétences fait qu'il est difficile de se sentir légitime sur le critère du sexe. Dommage qu'il y ait ce malentendu sur la question du voile, il serait très important de collaborer. Ce manque de collaboration a un impact sur la confiance mutuelle.* » Plusieurs employé.e.s d'Unia réaffirment la nécessaire complémentarité des institutions : « *Evaluer notre collaboration sur la question du voile, parce que nous n'avons pas la même vision serait un peu malhonnête. Mais qu'on soit pour ou contre le port du voile, on attend de nous quelque chose, il y a des études et des rapports qui indiquent un taux de discrimination important, les politiques publiques doivent apporter une réponse.*»

Certain.e.s évoquent la difficulté d'une **position politique conjointe** sur la question spécifique de conviction religieuse et de genre :

¹⁰² Karen CELIS, Joyce OUTSHOORN, Petra MEIER et Joz MOTMANS, Ibid., p.12.

¹⁰³ Mieke VERLOO, art.cit. p.517.

« Politiquement on ne peut rien faire sans l'Institut. Et je trouve ça bien. Mais dès qu'on est sur volet politique, on est coincés sur les convictions, ça s'est vraiment la plaie. »

Nous avons entendu plusieurs fois que le **statut semi-indépendant** de l'Institut et l'influence de certains partis politiques nationalistes au sein de ses organes dirigeants pourrait expliquer la retenue de l'Institut.

Les employé.e.s de l'Institut évoquent essentiellement des **raisons juridiques** : *« Si une femme voilée d'origine étrangère déposait son signalement à l'Institut, on transférerait probablement le dossier à Unia car dans le cas d'une situation de discrimination intersectionnelle, selon le cadre légal, on doit choisir un critère. Dans le cas d'une discrimination multiple, on pourrait agir à deux, mais si c'est un cas intersectionnel, il est plus logique de choisir le critère de discrimination directe, donc la confession religieuse, plutôt que le critère de discrimination indirecte, donc le genre....On analyse chaque cas in concreto en fait. »*¹⁰⁴ Nous avons pu lire l'analyse juridique du cas de discrimination du premier dossier juridique évoqué plus haut par l'Institut, qui ne reconnaît en effet aucune forme de discrimination basée sur le genre, ni indirecte, ni directe. Le dossier a donc été transmis à Unia.

Les **expertises** et **identités institutionnelles** sont d'autres arguments pointés du côté de l'Institut :

« Unia a des thématiques de travail, mais ils doivent intégrer le gendermainstreaming, par exemple rassembler les chiffres ventilés par sexe, puis voir quels types de mesure doivent être prises pour améliorer la situation des femmes. On peut donner une assistance mais ce n'est pas notre mission de garantir le gendermainstreaming des domaines de travail d'Unia. Nous devons tenir compte de l'intersectionnalité dans le domaine du genre mais l'inverse aussi. »

Cet énoncé témoigne d'une demande de reconnaissance *égalitaire* des expertises mutuelles par l'Institut et de la légitimation de son identité *politique*, deux dimensions de la professionnalisation de la politique d'égalité en matière de genre et du militantisme féministe étudiées par Sophie Jacquot au niveau européen. « Les deux dimensions fondamentales de ces transformations sont celles qui concernent les liens entre professionnalisation et rapports de

¹⁰⁴ Mentionnons que l'Institut Européen pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes (European Institute for Gender Equality, EIGE) reconnaît et définit la discrimination intersectionnelle en ces termes sur ces pages en anglais : « Discrimination that takes place on the basis of several personal grounds or characteristics/identities, which operate and interact with each other at the same time in such a way as to be inseparable. » Accessible via <http://k6.re/Y8t59>

pouvoir d'une part, et entre professionnalisation et identité d'autre part».¹⁰⁵ Le **gendermainstreaming** est le *pivot* de ces évolutions, en Belgique également, comme nous l'avons observé : « Outil stratégique de légitimation, il a également été au principe de la transformation d'un militantisme féministe politique en une expertise technique sur le genre.»¹⁰⁶

Quelles que soient les facteurs qui ont empêché ou retardé la collaboration entre Unia et l'Institut pour la mise en pratique de l'intersectionnalité sur la question très controversée du voile islamique, Verloo souligne que l'**architecture institutionnelle belge** ne peut être invoquée comme *obstacle principal* : "It is generally assumed that the combination of an integrated body and unified legislation provides favorable circumstances for dealing with gender inequality overlapping with other inequalities. But scholars like Bell, Hannett, Satterwaite and O' Cinneide indicate that the presence of one or both of these factors is neither *necessary* nor *sufficient* since they are part of a more complex and broader set of aspects that work together in determining practical outcomes. »¹⁰⁷

L'auteure énumère divers aspects *déterminants* d'une opérationnalisation de l'intersectionnalité, y inclus dans le cadre d'une collaboration intersectionnelle entre deux *equality bodies*. Nous allons citer ceux qui nous paraissent les plus pertinents pour notre recherche ci-dessous (en gras, notre propre traduction) en les illustrant d'extraits d'interviews.

S'agissant de l'« **l'idéologie sous-jacente de la législation [de l'égalité]** »¹⁰⁸, un.e répondant.e de l'Institut nous dit que : « *J'ai l'impression que la discrimination basée sur les critères de discrimination d'Unia porte sur l'exclusion de certains groupes. Pour les femmes c'est plus nuancé [...] J'ai souvent le sentiment que la lutte est différente parce que le contexte est différent. On vit dans un patriarcat et les stéréotypes de genre sont partout, dans chaque domaine de la vie. Il y a une plus grande acceptabilité des discriminations liées au genre, une tendance à les minimiser.* » Chez Unia, un.e employé.e explique : « *Nous ne sommes pas dans une approche de groupes vulnérables. Nous avons une vision pratique de l'égalité qui ne vise pas que des minorités [...] Le processus qu'on met en place pour exclure les femmes d'origine*

¹⁰⁵ Sophie JACQUOT, « Nous étions des militantes, maintenant ce sont des fonctionnaires ma chère » : la professionnalisation de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes », in Petra MEIER et David PATERNOTTE (dir.), *La professionnalisation des luttes pour l'égalité : Genre et féminisme*, Louvain-La-Neuve : Academia-L'Harmattan, 2017, pp. 62-63.

¹⁰⁶ Sophie JACQUOT, op.cit. p. 64.

¹⁰⁷ Mieke VERLOO, art.cit. pp. 530-531.

¹⁰⁸ Mieke VERLOO, art.cit. p. 518.

étrangère qui portent le voile de l'emploi par exemple est un processus qui pourrait se reproduire pour d'autres catégories de personnes, c'est un processus universel, de rejet dans le cercle social extérieur et ça peut s'appliquer à d'autres groupes que les femmes, surtout à Bruxelles avec plus de 70% de personnes d'origine étrangère. ».

Ces interprétations diverses du fondement politique et sociologique des mandats d'égalité respectifs méritent d'être replacées dans une perspective intersectionnelle, qui conteste l'idée même de toute **concurrence des inégalités** et de la subordination d'un système d'oppression à un autre, qu'il soit sexiste, raciste, classiste ou autre.

La « **structure et sa composition** (qu'elle soit organisée en interne autour d'une fonction ou autour de domaines) », le « **financement et ses ressources** », ainsi que l'« **indépendance** »¹⁰⁹ sont d'autres facteurs, empêchant ou favorisant la mise en pratique de l'intersectionnalité et la collaboration des *equality bodies*, décrits par Verloo : « *Nous sommes structurés différemment* » nous dit un.e employé.e de l'Institut. « *Nous avons un service violence, gendermainstreaming, juridique et recherche. La discrimination multiple peut être intégrée dans chacun. Dans le service juridique, on parle de discrimination multiple mais dans les limites que nous permet la jurisprudence. On n'a pas les moyens d'avoir une cellule intersectionnelle. Nous devons faire des choix.* »

En outre, si les deux institutions sont informées du concept d'intersectionnalité, elles doivent être « **en mesure de traduire cette prise de conscience dans la pratique quotidienne de leurs procédures de plainte lorsque le sexe est impliqué.** » Nous avons vu plus haut que cela n'était pas le cas et que si une femme d'origine étrangère voilée portait plainte, « **en fonction du motif jugé plus important** »¹¹⁰ le dossier est transféré soit à Unia, soit à l'Institut.

Enfin, la « **créativité des avocat.e.s des droits de l'homme** »¹¹¹ à appliquer l'intersectionnalité dans les procédures de plainte est déterminante, nourrie par l'expertise des juristes d'Unia et de l'Institut. Ces dernière.s en ont témoigné dans leur analyse et publication conjointe « La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européenne de justice et des Droits de l'homme ».¹¹²

¹⁰⁹ Mieke VERLOO, art.cit. p.519.

¹¹⁰ Mieke VERLOO, art.cit., p. 527.

¹¹¹ Mieke VERLOO, art.cit., p. 518.

¹¹² Laurent FASTREZ, Pauline LOECKX, Lucie MONNIER, art.cité.

Pour conclure, il semble que les freins de l'architecture belge de l'égalité et de ses protagonistes à mettre en pratique l'intersectionnalité, ne pourront être surmontés que par « **un protocole détaillé sur la manière de traiter les plaintes de discrimination intersectionnelle** ». ¹¹³ Un tel accord de collaboration vient d'être signé en mars 2019 ¹¹⁴ mais il est *générique* et ne mentionne pas l'intersectionnalité. Plusieurs employé.e.s d'Unia ont exprimé leur souhait d'en faire le sujet de la « demi-journée de travail entre les membres du personnel » prévue afin d'échanger sur « leurs méthodes de travail respectives ainsi que sur les évolutions législatives et jurisprudentielles en matière de discrimination. » (article 2.2) mais cela n'est pas encore confirmé. Ce premier accord - effet au moins *partiel* des difficultés de collaboration autour de l'intersectionnalité selon plusieurs répondant.e.s d'Unia - est un pas incontournable pour sa concrétisation à l'avenir.

Les organisations féministes et de victimes

Face au rejet de l'Institut d'une action en justice commune, Unia a contacté d'autres organisations féministes qui ont-elles aussi décliné la proposition ¹¹⁵. Nous avons rencontré des représentant.e.s de deux d'entre elles : Vie féminine et Fem&Law pour comprendre leur position.

Vie féminine est un mouvement d'éducation permanente créé *par* et *pour* les femmes, dont le projet social et politique a beaucoup évolué depuis sa création en 1969. Implanté dans toute la Wallonie et à Bruxelles, il regroupe des milliers de femmes d'origines sociales et ethniques diverses. ¹¹⁶ « *Sur le principe de la collaboration avec Unia, on ne pouvait qu'être d'accord, mais le timing ne nous convenait pas.* » nous explique un.e membre du mouvement. « *Nous sommes déjà allées en justice sur la question de la prise en charge des enfants handicapé.e.s de grande dépendance et la Belgique a été condamnée devant le Conseil européen des droits sociaux en 2013. Le processus a pris des années d'écoute de la réalité des femmes concernées et de collaboration avec les associations de personnes handicapées. Agir en justice était notre dernier recours et les femmes ont considéré cela comme une victoire. [...] La question du voile n'a pas encore été posée comme problématique par les femmes musulmanes de notre*

¹¹³ Mieke VERLOO, art.cit., p. 531.

¹¹⁴ Protocole de collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Unia, 2019, via <http://k6.re/7Dv8K>

¹¹⁵ Seules les organisations francophones ont été approchées car les actions en justice se situent dans la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹¹⁶ Voir le site web de Vie féminine via <http://www.viefeminine.be>

mouvement. Elles proviennent surtout de milieux populaires précaires, mais peut-être que nous ne l'avons pas entendue ? Nous envisageons de la poser plus directement maintenant mais là, on n'était pas assez ancrées, pas assez légitimes au vu de notre mission d'éducation permanente. »

Interrogé.e sur la prise en compte de **l'intersectionnalité**, la.e représentant.e précise : « *Nous n'utilisons pas ce mot là, mais nos actions sont analysées depuis longtemps au prisme des trois systèmes de domination imbriqués : sexisme, capitalisme et racisme. Sur la question du voile, on devrait d'ailleurs se demander quelles femmes souhaiteraient porter plainte, celles qui ont un bagage académique ou celles qui proviennent de milieux populaires ? A l'origine, nous sommes un mouvement de lutte contre les inégalités économiques, né dans le sillage des différentes vagues d'immigration. Donc, l'intersectionnalité, bien sûr que nous la prenons en compte ! Mais pas comme théorie désincarnée ou d'instrumentalisation des différences entre femmes racisées et blanches sans tenir compte des inégalités de classe à l'intérieur de ces groupes et entre ces groupes.*»

Notre interlocuteur.rice insiste sur le rôle des institutions publiques d'égalité pour déconstruire les **discours culturels** actuels autour du voile : « *On ne va pas se cacher la face, le mouvement féministe est divisé sur la question du foulard. Que des institutions publiques comme Unia, garante des instruments de droits humains nationaux et internationaux, se positionnent, c'est puissant, ça nous aide ! L'Institut pourrait aussi se positionner, élargir les points de vue en partant des réalités des femmes, de leurs identités multiples. Si on avait été plus loin dans l'implication des femmes sur la question du voile, on aurait pu collaborer aux dossiers juridiques...*»

Quant à **Fem'& Law**, l'association est très récente. Elle est issue d'un collectif de femmes juristes et féministes qui se réunit depuis 2015 pour partager l'expérience du sexisme dans leur milieu professionnel¹¹⁷. Réalisant qu'elles pouvaient « mettre le droit au service des femmes et le féminisme en action dans le droit », elles se constituent en ASBL en 2017 et viennent ainsi combler un vide dans le milieu associatif féministe.

Contactées par Unia pour appuyer les dossiers juridiques des femmes voilées, elles ont refusé à leur tour. Un.e employé.e raconte : « *Nous avons refusé pour trois raisons principales. La première, c'est que nous sommes une association très jeune et nous n'avons pas encore eu*

¹¹⁷ Voir le site web de Fem & Law via <https://femandlaw.be>

l'occasion de construire une expertise et d'articuler une position sur la question des femmes voilées, la demande était prématurée par rapport à notre histoire. La deuxième est qu'Unia nous a abordés parce que le genre est dans notre mission sociale. C'est exact et c'est précisément pour cela que nous ne voulions pas assumer de rôle de prête-nom, d'autant que la question des femmes musulmanes voilées est sensible. Si nous intervenons, nous voulons le faire selon une démarche qui nous est propre. Enfin, la personne qui nous a contacté nous a expliqué que Vie féminine avait refusé... Cela nous a questionnées, nous nous sommes demandées pourquoi une association féministe déclinait la collaboration ? On se demandait aussi pourquoi ils n'avaient pas contacté l'association AWSA¹¹⁸ qui travaille avec les femmes originaires du monde arabe et qui est au carrefour de l'égalité Amazone¹¹⁹ comme nous.»

L'intention de certain.e.s protagonistes d'Unia est de réunir des associations **féministes** comme AWSA, Ella, Femma, Furia, Vie féminine, Fem&Law autour de la Ligue des droits humains - et des associations **antiracistes** dans un second temps - afin de construire un argumentaire commun sur la question du voile, qui pourrait servir au positionnement dans le débat public.

Si nous avons choisi de présenter les points de vue de l'Institut et de ces associations féministes alors même que la **création d'alliances intersectionnelles** autour du genre en est à ses **prémices** chez Unia, c'est parce qu'elle nous apparaît comme un des enjeux potentiels les plus **stratégiques** et **transformateurs** de la mise en pratique de l'intersectionnalité que nous avons observés.

Un « triangle de velours » intersectionnel ?

« Le concept de triangle de velours a été proposé pour décrire un réseau de politique publique informel et féministe actif au sein des institutions européennes afin de promouvoir l'égalité de genre » écrivent David Paternotte et Alison Woodward. Composé de fonctionnaires, d'expert.e.s, de représentant.e.s des mouvements de femmes et de militant.e.s, « il repose également sur l'informalité des relations, des fondations idéologiques et identitaires ainsi que sur une certaine fluidité biographique. »¹²⁰

¹¹⁸ Voir le site web d'Awsa via <http://www.awsa.be>

¹¹⁹ Voir le site web d'Amazone via <https://www.amazone.be>

¹²⁰ David PATERNOTTE et Alison WOODWARD, « Les métamorphoses du triangle de velours : de l'étude universitaire de la politique de genre européenne à l'élaboration des politiques d'égalité flamandes » in Petra MEIER et David PATERNOTTE (dir.), La professionnalisation des luttes pour l'égalité : genre et féminisme, Louvain-La-Neuve : Academia-L'Harmattan, 2017, p.31

Le triangle de velours institué en instrument de politique publique et qui « correspond à une réalité empirique en Flandre, directement observable par des chercheurs et jouant un rôle crucial dans la diffusion de concepts qui ne sont pas issus des mouvements sociaux »¹²¹ ne concerne pas que les questions féministes mais aussi les revendications des mouvements homosexuels comme en témoignent Alexis Dewaele et Joz Motmans : « le triangle de velours peut aussi s'appliquer à d'autres enjeux, comme les questions LGBT »¹²² et le qualifient de « triangle rose ».

De nos entretiens et observations, il ressort que certains éléments constitutifs du « triangle de velours » sont à l'œuvre dans l'opérationnalisation **juridique** de l'approche intersectionnelle d'Unia. A la recherche de partenariats stratégiques pour agir sur la discrimination croisée de genre, de la prétendue race et des convictions religieuses, Unia souhaite- t-elle constituer ce que nous oserions nommer un « **triangle de velours intersectionnel** » ?

Vu le refus actuel de l'Institut et des premières organisations féministes contactées, la stratégie tactique de coalition se limite aujourd'hui au **champ des droits humains**, avec la Ligue des droits humains, comme partenaire *naturel* d'Unia et défenseur peu *conventionnel* du genre, et le **monde académique** représenté, de manière *informelle*, par l'Equality Clinic, acteur également *juridique*, et actif dans la promotion de l'intersectionnalité dans le droit anti-discrimination. Les expert.e.s académiques de l'intersectionnalité lié.e.s aux études genre n'ont quant à eux pas encore été contacté.e.s par Unia.

La récente reconnaissance d'un **Institut National des Droits Humains** (INDH)¹²³, pourrait-elle *élargir* cette coalition provisoire ? Beaucoup de questions se posent encore quant à sa création et son opérationnalisation, votée le 25 avril 2019 par la Chambre des représentant.e.s,

¹²¹ David PATERNOTTE et Alison WOODWARD, op.cit. p. 37.

¹²² Ibid., p. 38.

¹²³ Dans l'article en ligne de la Ligue des droits humains, « Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'Homme : un pas en avant qui laisse beaucoup de questions en suspens », on peut lire que : « Les Nations Unies ou le Conseil de l'Europe, recommandent depuis de nombreuses années à la Belgique de mettre sur pied une telle institution, conformément aux Principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'Homme (Principes de Paris). [...] L'Institut serait chargé de contrôler le respect des droits fondamentaux, transmettre et appliquer les normes internationales au niveau national et transférer l'expertise en termes de droits humains des instances régionales et internationales. Certains organes officiels qui en feraient partie existent déjà dans certains secteurs (Unia, Myria, Institut, ...), tandis que certains autres ne sont pas couverts (libertés religieuses, droits économiques, sociaux et culturels, discriminations linguistiques etc.). [...] Si l'on peut se réjouir de ce pas en avant, un certain nombre de questions demeurent sans réponse. ». Accessible via <http://k6.re/ck9M8>, mis en ligne le 26 avril 2019.

il est donc trop tôt pour estimer *si* et *comment* Unia y trouvera de possibles allié.e.s *légitimes* sur la question du genre.

Les relations informelles avec les **organisations féministes** se concrétiseront-elles dans le futur, permettant à Unia de mettre l'intersectionnalité en action dans les tribunaux avec des partenaires moins *familiers* de la lutte sociale féministe ?

Qu'en sera-t-il des alliances avec les organisations de victimes telles que le **Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique**¹²⁴ (CCIB), voix montante de dénonciation des oppressions des femmes voilées dans l'espace public ? Créé en 2014, il est constitué par des militant.e.s antiracistes et annonce une majorité de membres féminines, premières victimes de l'islamophobie. L'association est habilitée à acter en justice mais encourage les femmes qui s'adressent d'abord à elle à signaler leur discrimination par voie juridique à travers Unia. Elle se définit comme pluraliste, non-confessionnelle, non-communautaire et non-partisane.

Unia inclura-t-elle ces **voix de victimes** à son action légale ? Alors même qu'elles pourraient être perçues comme défendant des positions *identitaires* mais qu'elles représentent la **parole des femmes concernées** ? L'institution craindra-t-elle une *instrumentalisation* de son principe d'indépendance comme nous avons pu l'entendre ? On pourrait se demander, dans le cadre d'une approche intersectionnelle, de quel *risque* d'instrumentalisation il s'agit et *qui* instrumentaliserait *qui* ?

L'implication de telles associations, représentant les minorités potentiellement victimes de discrimination intersectionnelle crée un débat encore *ambigu* au sein d'Unia comme l'explique cet.te répondant.e :

« Au début, on pensait que des mouvements féministes non racisés pourraient mieux convaincre le juge de 40 ans, l'archétype de homme blanc. Les associations musulmanes elles-mêmes nous disaient qu'elles ne prenaient pas toujours des avocats musulmans parce que ça pouvait décrédibiliser dans le milieu de la justice. Maintenant, on se dit qu'on doit donner une place de premier plan à ces associations puisque les autres ne prennent pas position... »

Au vu de ce qui vient d'être écrit, il est aventureux de prédire la *concrétisation* de l'enjeu de construction d'un « **triangle de velours intersectionnel** » à l'initiative d'Unia avec l'objectif de créer de la jurisprudence intersectionnelle. L'institution va-t-elle adopter une approche

124 Voir le site web du CCIB via <http://ccib-ctib.be>

institutionnelle et *dépolitisée* de l'intersectionnalité et se rapprocher de l'Institut ? Va-t-elle embrasser la nature *contestataire* de l'intersectionnalité, par la création d'alliances aujourd'hui *improbables* avec de nouvelles alliances féministes ou antiracistes et de victimes ? Ou va-t-elle collaborer de manière *non publique*, mais systématique, avec celles-ci, pour écouter la parole de femmes concernées qui ont fait le pas de l'activisme ?

Dans les pages qui suivent, nous allons voir si et comment Unia les prend en compte dans la mesure de la discrimination intersectionnelle structurelle et intègre leur savoir dans ses recommandations et son travail d'influence sur les politiques sociales publiques, son second « métier ».

Chapitre 5 : Comprendre la discrimination intersectionnelle structurelle

Mesurer, c'est savoir ?

Quelle est l'approche d'Unia pour prendre la mesure des **discriminations intersectionnelles structurelles**. Comme nombreux *equality bodies* en Europe, les équipes d'Unia produisent une quantité importante de données, surtout quantitatives « with an emphasis on building a knowledge base for work on intersectionality and bringing this into public and political debate. »¹²⁵

Un.e. employé.e résume le défi que pose l'approche intersectionnelle en la matière :

« Il y a une limite aux données statistiques, elles ne recouvrent pas l'origine ethnique, encore moins le phénomène du voile qui est une vraie question sur le marché de l'emploi. On passe à côté d'une partie de la réalité sociale. C'est questionnant mais ce n'est pas une raison pour jeter l'ensemble à la poubelle. Ce qui est important, c'est de connaître les limites des chiffres, de les questionner, d'essayer de les affiner et d'aller plus loin en tenant compte du contexte. »

Des chiffres pour savoir, pour agir et pour **influencer les décideurs politiques et les partenaires sociaux**. Et si cela n'était pas suffisant pas dans une perspective intersectionnelle?

« Le Monitoring socio-économique est déjà pas mal intersectionnel » nous dit un.e répondant.e d'Unia. *« On fournit des outils scientifiques, difficiles à disqualifier qui donnent des arguments et une légitimité à la société civile dans les débats actuels sur l'emploi et la discrimination. Dans les réunions, on commence souvent par citer le Monitoring, il a acté que la discrimination structurelle dans l'emploi est un fait réel. »*

Pour autant, la limite principale de l'approche statistique à souligner dans le cadre de notre recherche est son **insuffisance à interroger les intersections discriminatoires**, notamment celles du genre, de l'origine ethnique et des convictions religieuses.

« Tout le Monitoring socio-économique¹²⁶ est basé sur le Registre national et la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. En Belgique, il y a beaucoup de discussion sur les données à

¹²⁵ Equinet, op.cit., p.32.

¹²⁶ Le Monitoring socio-économique est produit par Unia et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Il donne une photographie détaillée du secteur de l'emploi. La première édition est parue

caractère ethnique, elles sont interdites par la loi, notamment la loi qui régit l'Institut National de Statistiques ¹²⁷ » explique une employé.e d'Unia.

Les chercheuses du Centre for Intersectional Justice ont été invitées à réaliser une étude intitulée « Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations » par Actiris. Elles se sont attachées à déconstruire l'impensé statistique dans le domaine de l'emploi car « il semblerait qu'il y ait des discriminations qu'on ne voit pas du simple fait qu'on ne les nomme pas » écrivent-elles, car « leur nom est infâmant, tabou ou simplement intime. » ¹²⁸

Elles recommandent de « **Nommer pour mesurer** » parce que « nommer l'objet de la discrimination ne signifie pas nécessairement discriminer en retour. C'est aussi cette pudeur lexicale, voire onomastique, qui empêche bien souvent de voir les couleurs, de voir la religion ou l'ascendance, et qui pousse à l'utilisation de mots de substitution supposés atténuer la violence d'un marqueur identitaire. » ¹²⁹

Un.e employé.e d'Actiris confirme que l'objectif de l'analyse était précisément de « *mettre des mots sur les groupes les plus discriminés dans le secteur de l'emploi, comprendre la diversification de la diversité à Bruxelles et reconnaître les identités multiples qui s'y multiplient. Il fallait visibiliser les croisements de groupes cibles que nous ne voyions pas ! Nous avons besoin d'exemples concrets.* »

Les chercheuses ont révélé ces exemples à partir de trois études récentes, essentiellement **qualitatives**, ¹³⁰ qui ont mis à jour le croisement discriminatoire prioritaire du genre, de l'origine ethnique et de la classe sociale et ont **rendu visible le groupe le plus imperceptible** des politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, à savoir les **femmes d'origine étrangère extra-européenne**. Il inclut les **femmes de couleur** dont les métiers de soin et de nettoyage n'est pas analysable du seul point de vue

en 2013, la seconde en 2015 et la troisième en 2017. Il croise systématiquement les critères *sociodémographiques* (genre, âge, région, type de ménage, ...) avec les critères *d'origine*, d'historique migratoire, de niveau d'éducation et de qualification et les indicateurs liés à *l'emploi* (taux d'activité, de chômage, d'inactivité, niveau salarial, ...).

¹²⁷ Le Monitoring étudie plutôt la variable *origine* et combine les variables *nationalité* de l'individu, *nationalité à la naissance* de l'individu et *nationalité à la naissance des parents* de l'individu.

¹²⁸ Hourya BENTOUHAMI et Rym KHADHRAOUI, op.cit., p.4.

¹²⁹ Ibid, p.4.

¹³⁰ Fondation Roi Baudouin, Belgo-marocains, Belgo-Turcs, (auto)-portrait de nos concitoyens, Bruxelles, 2015, 186 p. ; Fondation Roi Baudouin, Des citoyens aux racines africaines: un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandaïs et Belgo-Burundais, Bruxelles, 2017, 224 p. et Observatoire Bruxellois de l'Emploi/Actiris, La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en région bruxelloise. Approche par la territorialité, Bruxelles, 2012, 58 p.

des critères de genre et de classe sociale, les femmes dédiées au **travail du care**. Elles l'ont nommé la « **catégorie statistique invisible** ». Faute de données dans l'ensemble de la documentation étudiée, les chercheuses n'ont pu mettre en lumière les discriminations subies par les femmes musulmanes voilées, « alors même que dans les enquêtes qualitatives existantes, celles-ci ont pu exposer leurs expériences de discriminations au travail, notamment dans leur recherche d'emploi. »¹³¹

Ainsi, pour que l'approche intersectionnelle produise un effet concret dans la mesure des discriminations structurelles, deux modalités étaient requises ici : rendre visible les **différences** au sein du groupe des femmes d'origine étrangère et rendre visible l'« **appartenance confessionnelle**, réelle ou supposée, reconnaissable à des signes visibles (foulard, confession, couleur de peau, langue), prénom et nom patronymique et adresse résidentielle. »¹³²

Des modalités **impossibles** à **appliquer** et **généraliser** dans les statistiques vu les contraintes inhérentes au cadre légal belge et européen de collecte de données dites « **sensibles** »,¹³³ la résistance culturelle à la pratique de *self-identification* et eu égard à la nature même de la mesure chiffrée des réalités de la discrimination comme le souligne un.e employé.e d'Unia :

« Pour la couleur de peau, on ne saura jamais quel est le problème face au marché de l'emploi, la couleur ou la manière de se présenter à l'employeur. C'est compliqué, les stéréotypes que les gens ont et qui mènent à la discrimination consciente ou inconsciente. Je n'oserai jamais faire de déclarations sur la couleur de peau ! Ni sur le voile d'ailleurs... ».

La mise en pratique de l'intersectionnalité dans l'étude des discriminations structurelles entraîne donc un effet net de **prise de conscience des limites de la formule consacrée** « **Mesurer, c'est savoir** ». Comme l'indique cet.te répondant.e d'Unia :

« On produit beaucoup de chiffres mais on est bien conscient.e.s que ce n'est pas seulement comme ça qu'on va déconstruire certaines réalités. C'est une vraie discussion sur ce qui doit se trouver ou non dans les données statistiques, sur des caractéristiques physiques ou religieuses qui sont mouvantes. Une femme peut décider de porter le voile et puis l'enlever,

¹³¹ Hourya BENTOUHAMI et Rym KHADHRAOUI, op.cit., p.41.

¹³² Ibid, p.43.

¹³³ La collecte des données dites *sensibles* est très règlementée. Il s'agit des données concernant la prétendue race et l'origine ethnique, les opinions politiques, la confession religieuse ou philosophique, la conviction syndicale, la sexualité et la santé.

ou l'inverse. Qu'est-ce que ça dit sur la fiabilité de tes données ? Il y a une vraie discussion à avoir sur les opportunités politiques et techniques, et la protection de la vie privée... »

S'il apparaît clairement qu'il faut **complexifier** la mesure des inégalités, **débattre** de la collecte des *equality data* et lever les résistances *culturelles* au recueil des données dites sensibles,¹³⁴ la mise en pratique de l'intersectionnalité a aussi pour effet de valoriser l'indispensable **complémentarité des approches qualitatives**, comme nous venons de le voir, au risque d'un état des lieux des discriminations structurelles *partiel* et de la persistance de l'invisibilité des groupes les *plus* marginalisés, fussent-ils minoritaires en *nombre*. Or, comme le souligne un.e interviewé.e :

« L'important pour Unia est de pouvoir être le plus proche de la réalité des groupes et faire des recommandations les plus exactes et 'to the point'. Rien de pire que des recommandations trop globales, à côté de la plaque [...]. C'est important de saisir les cas qui nécessitent cette approche de discrimination imbriquée. Il est grand temps qu'on insère le concept dans notre travail, qu'il devienne flottant, qu'on l'utilise partout, tout le temps, de manière automatique, naturelle.»

Unia produit **peu d'études qualitatives**. Au niveau européen, « on dispose surtout d'études qualitatives qui étudient les femmes appartenant à des communautés ethniques défavorisées, Roms en particulier, les discriminations de genre, des minorités ethniques et des personnes LGBTB dans le contexte de l'âge (...) Les études se multiplient au sujet des travailleurs domestiques, tandis qu'elles se révèlent plus rares sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le handicap, ce qui peut indiquer que ces discriminations intersectionnelles sont moins connues et donc prises en compte » indique Fredman.¹³⁵

Nous n'avons pas entendu parler de telles perspectives chez Unia. Les Baromètres de la diversité produits à intervalles réguliers¹³⁶, analysent le degré de discrimination, de tolérance

¹³⁴ Signalons que les limites des *equality data* sont de plus en plus débattues au niveau européen et qu'un projet de recherche est en cours par Unia pour réaliser un *mapping* des données concernant les critères de prétendue race et celles concernant les personnes LGBTQ. Le critère de genre y est transversal. Il s'agira de repérer les données qui font cruellement défaut et mettre en œuvre les moyens pour les recueillir. Description de projet européen accessible via <http://k6.re/7OADM>

¹³⁵ Sandra FREDMAN, op.cit. p. 15.

¹³⁶ Les Baromètres de la diversité concernent les secteurs les plus concernés par la politique de diversité : l'emploi, le logement et l'enseignement. Ils sont publiés à intervalles de 2 ans environ : en 2012, le premier baromètre concernait l'emploi, en 2014, le logement et en 2018, l'enseignement. Il est prévu de reproduire le cycle pour comparer les données tous les 6 ans. Les baromètres évaluent le *degré de discrimination* vis-à-vis des catégories sociales étudiées sur les dimensions d'origine, d'âge, d'état d'handicap et d'orientation sexuelle, le *degré de tolérance* - soit les attitudes vis-à-vis de publics cibles et le *degré de participation* - soit la façon dont ces catégories sociales contribuent à la société.

et de participation dans les secteurs de l'emploi, du logement et de l'enseignement et contiennent une dimension qualitative mais elle est **limitée**. « *Dans le volet tolérance, souvent celui qui fait le plus de bruit, on fait des sondages et des groupes de discussion sur les attitudes face à la discrimination. Pour le baromètre enseignement par exemple, on a recueilli les points de vue des acteurs de terrain autour de l'école sur les politiques de diversité* » précise un.e employé.e d'Unia.

Si Unia reconnaît l'intérêt de la démarche qualitative, il ne se traduit pas encore en actions et il semble que le changement de mentalités n'ait pas encore atteint les sphères décisionnelles gouvernementales, une des audiences du champ d'action politique : « *Les politiques veulent des visions globales et le qualitatif ne le permet pas vraiment...* » explique un.e répondant.e. C'est **l'idéologie dominante** de la mesure des discriminations intersectionnelles structurelles par les seuls **chiffres** que l'approche intersectionnelle requiert de changer, et cela implique de diversifier les *méthodologies* de production des connaissances et de les valoriser auprès des décideurs politiques.

La **production de savoir** est un enjeu qui se situe au cœur même des principes intersectionnels comme le souligne Bilge¹³⁷ : « L'intersectionnalité est *orientée vers la justice sociale* : elle n'est pas qu'un (ou deux) cadre d'analyse ni un champ de savoirs, mais aussi et avant tout une *praxis*¹³⁸ critique. Conceptualiser l'intersectionnalité comme praxis souligne sa spécificité comme mode de production de savoir, qui dépasse le clivage usuel entre théorie et expérience/pratique, et rappelle sa parenté avec d'autres savoirs aux visées transformatrices et émancipatrices. Cela permet également de signaler son engagement normatif dans la mise en œuvre des idées et des idéaux intersectionnels de justice sociale en matière de recherche, d'enseignement, d'activisme et de travail de défense (advocacy) pour orienter les politiques publiques. »

Comment Unia met-elle en œuvre son « idéal intersectionnel » pour orienter les politiques publiques en Belgique ? C'est ce que nous allons tenter de voir ci-dessous.

¹³⁷ Sirma BILGE, art.cité., p.17.

¹³⁸ La praxis renvoie à « une action consciente et intentionnelle, notamment dans la pensée marxiste, par laquelle théorie et philosophie sont transformées en activité sociale pratique; c'est aussi une synthèse de théorie et de pratique vue comme un fondement du changement politique et économique ou une condition de ce dernier» in BILGE, Ibid., p.17.

Intégrer l'intersectionnalité dans les politiques publiques

Comme le souligne le rapport Equinet consacré à l'intersectionnalité cité plus haut, la combinaison de la mesure de la discrimination structurelle et du plaidoyer pour influencer les politiques publiques est une **stratégie** reconnue **efficace** par les *equality bodies* européens: “The most effective strategies were seen to involve *equality bodies*, focusing on intersectional disadvantage in their monitoring and data gathering work followed up by policy measures specifically shaped by such issues”.¹³⁹

Dans l'introduction du Mémoire « S'engager pour les droits humains »¹⁴⁰ rédigé par Unia à l'attention des décideurs politiques en vue des élections fédérales de mai 2019, on découvre une **référence explicite** à la prise en compte de l'intersectionnalité en ces termes : « L'approche transversale demande aussi une analyse intersectionnelle des problématiques d'inégalité et de discrimination. Dans cette optique, on observera comment l'interaction entre différentes caractéristiques, telles que par exemple le genre, l'origine et la classe sociale créent des renforcements discriminatoires particuliers pour les personnes qui répondent à ces caractéristiques. Les plans d'action interfédéraux ne doivent donc pas se cloisonner dans une définition étroite de leurs problématiques, mais au contraire porter attention sur cette intersectionnalité, voire être articulés entre eux. »

Nous avons identifié **cinq recommandations** (sur soixante et une) qui contiennent une mention **explicite** à la mise en pratique du concept d'intersectionnalité et **six recommandations** qui contiennent la mention d'une approche intersectionnelle **potentielle** (référence à divers critères de discrimination et/ou groupes sociaux discriminés ou marginalisés).¹⁴¹

Nous résumons ces recommandations dans les tableaux 5 et 6 ci-après, en indiquant les **sources** de mesure **quantitative** et **qualitative** pour aboutir à chacune d'elle. Si la lecture de ces deux tableaux peut paraître rébarbative, et si on ne peut pas encore parler d'opérationnalisation de l'intersectionnalité puisqu'il s'agit de recommandations à ce stade, il est important de rendre compte des effets *potentiels* d'une prise en compte **préliminaire** de l'intersectionnalité dans les politiques publiques.

¹³⁹ Equinet, op.cit., p.25

¹⁴⁰ Mémoire « S'engager pour les droits humains. 61 propositions d'Unia pour les élections 2019 » via <https://urlz.fr/9BF6>

¹⁴¹ Cette liste non exhaustive se base sur une référence *explicite* de l'usage des mots intersectionnalité, intersectionnel.le, discrimination intersectionnelle et discrimination croisée ou à défaut, discrimination multiple ou discrimination pour plus d'un critère/plusieurs critères. Nous considérons la référence *implicite* lorsque les critères de discrimination ou les groupes particulièrement discriminés sont cités nommément.

Tableau 5 : Extraits du Mémorandum avec référence « explicite »

	Recommandations (N° et p. du Mémorandum)	Sources
1	<i>Elaborer un plan d'action interfédéral contre le racisme (N° 1, p 9)</i>	
	Préparé par la « Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme », regroupant 47 organisations de la société civile belge, avec mention de « l'attention à intersectionnalité et ses formes spécifiques de racisme » comme 2e recommandation politique (sur 11).	Monitoring socio-économique Baromètres de la diversité Casuistique Unia Expertise et recherche partenaires de la Coalition
2.	<i>Développer le plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTQI (N° 3, p 9)</i>	
	Révision du Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI en accordant une attention particulière aux sous-groupes particulièrement vulnérables (approche intersectionnelle).	Demande explicite de recherches scientifiques sur les violences verbales et physiques structurelles à l'encontre de personnes LGBTQI
3.	<i>Evaluer les lois fédérales antidiscrimination (N°7, p 13)</i>	
	Révision par la référence explicite à un ou plusieurs critères protégés dans la loi antiracisme et la loi anti discrimination qui ne parle d'aucune forme de discrimination multiple, croisée ou intersectionnelle.	Evaluation des lois antidiscrimination et antiracisme par un Comité d'expert.e.s
4.	<i>Analyser l'impact de la dégressivité des allocations de chômage (N° 24, p 29)</i>	
	Demande d'une analyse d'impact dans une perspective intersectionnelle, des critères de genre, d'âge, de condition sociale, de handicap et d'origine sur les groupes structurellement discriminés (travailleurs et travailleuses d'origine étrangère, de plus de 45 ans et bien d'autres groupes, surreprésentés dans les statistiques).	Monitoring socio-économique Statistiques des syndicats
5.	<i>Lutter contre l'ethnostratification de certaines fonctions au sein du secteur de l'aide sociale et des soins de santé (N° 49, p 47)</i>	
	Demande de reconnaissance des fonctions situées au cœur de rapports sociaux intersectionnels (aide familiale, aide-soignante, aide-ménagère...) démontrant l'ethno-stratification des fonctions les moins qualifiées, principalement occupées par des femmes d'origine étrangère.	Recherche qualitative sur l'ethno-stratification et la qualité du travail dans les services à la personne.

Tableau 6 : Extraits du Mémorandum avec référence « potentielle »

	Recommandations (N° et p. du Mémorandum)	Sources
1	<i>Evaluer la stratégie interfédérale d'intégration des Roms (N° 2, p 9)</i>	
	Demande de prise en considération des sous-groupes vulnérables particulièrement discriminés, jeunes et femmes Roms.	Pas d'étude en cours Statistiques partielles communes Fundamental Rights Agency
2	<i>Aider les entreprises à élaborer des politiques de prévention des discriminations (N° 11, p 19)</i>	
	Demande de prise en compte des discriminations dans le marché belge de l'emploi selon l'origine migratoire, le genre et l'âge.	Monitoring socio-économique Baromètre de la diversité Emploi Expertise du service accompagnement et formation
3	<i>Utiliser les nouvelles compétences de l'inspection du travail en matière de tests de situation (N° 13, p 19)</i>	
	Valorisation des tests de situation et du rôle crucial de l'inspection du travail dans la lutte contre les discriminations à l'embauche sur base de critères raciaux, de l'âge ou des convictions religieuses.	Mesure proactive du datamining Monitoring socio-économique Casuistique Unia
4	<i>Assurer la prise en compte de la diversité des publics au sein du secteur des soins de santé (N° 46, p 45)</i>	
	Demande d'une politique d'accès inclusive dans les différentes institutions (hôpitaux, maisons de repos...) et d'offre de soins adaptées à tous les groupes sociaux, quelles que soient l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le type de handicap, etc	Entretiens et groupes de discussion en maisons de repos Recherche action sur la communication interculturelle
5	<i>Chercher des alternatives au profilage ethnique (N°57, p 56)</i>	
	Demande de réflexion sur les mécanismes de sélectivité policière sur la seule apparence des individus, selon la couleur de peau, l'origine ethnique, la religion ou l'âge.	Recherche action par l'Institut National de Criminologie et Criminalistique
6	<i>Mettre la diversité au cœur de la formation des enseignants (N° 36, p 38)</i>	
	Plaidoyer pour la professionnalisation des enseignant.e.s à l'accompagnement d'élèves d'origines ethniques diverses, d'élèves handicapés ou d'élèves LGBTQI.	Baromètre de la diversité Enseignement

Ces recommandations couvrent les politiques d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination, de l'emploi, de la santé, de l'enseignement, de l'accès aux biens et services pour les personnes en situation de handicap, et également le cadre légal des droits humains, les secteurs de la police et la justice, soit un **grand nombre de domaines de la vie sociale**.

Pour que l'effet de la mise en pratique de l'intersectionnalité se concrétise et aboutisse à des **politiques sociales** et des **mesures proactives** de promotion de l'égalité, il s'agira de **dépasser** le stade de la **mention** intersectionnelle qui peut se révéler *superficielle* ou *cosmétique* si elle ne s'appuie pas sur une mesure quantitative et qualitative systématique de la discrimination structurelle des **groupes sociaux** situés à des intersections discriminatoires multiples. Comme le souligne un emplo.é.e d'Unia :

« L'intersectionnalité doit nous permettre d'interroger les politiques publiques définies en termes de groupes cibles et d'identifier les groupes pour lesquels il faut une adaptation. Le concept permet de thématiser les problèmes de discrimination structurelle et est pertinent pour éclairer des questions nouvelles, faire des propositions, renforcer les capacités des politiques à considérer de nouvelles catégories de discrimination. »

Marquer les recommandations politiques du sceau intersectionnel peut aussi avoir comme effet la **circulation des principes intersectionnels** à d'autres instances publiques et à tous les niveaux de l'état, aux employeurs, aux syndicats ¹⁴² et même aux services de police comme le montre l'initiative de recherche-action au profilage ethnique, potentiellement intersectionnelle car ce « *sont les jeunes hommes d'origine ethnique et de confession musulmane qui sont visés* » ici nous explique un.e interviewé.e.

L'opérationnalisation de l'intersectionnalité dans les politiques publiques a donc le **potentiel** de **compléter** et **enrichir** celle qui est à l'œuvre dans le champ juridique, qui vise pour l'instant, la réparation de dommages individuels du seul groupe social des femmes musulmanes voilés.

Pourtant, bien que l'intersectionnalité se décline sur **plusieurs fronts** à Unia, **aucune** étude ou recherche spécifique, ni recommandation ou mesure sociale proactive issue du service politique et social ne visibilise la problématique de discrimination des femmes voilées. Un **manque de transversalité au sein de l'institution** qui peut affecter la mise en pratique cohérente de

¹⁴² Signalons à ce titre la formation en ligne www.ediv.be, outil de formation contre les discriminations très utilisé par les partenaires d'Unia. Il ne mentionne aucune forme de discrimination multiple.

l'intersectionnalité. Chaque « métier » ou champ disciplinaire œuvre à intégrer l'approche intersectionnelle de manière *séparée*, révélant un *effet de silo* de la structure organisationnelle.

De même, nous n'observons ni la participation de l'Institut ni celle des organisations féministes ou de victimes présentées au chapitre précédent - et représentant le vécu et la parole des femmes voilées - dans les sources ou les recommandations politiques, ce qui engendre une **intégration très limitée de l'analyse de genre**. Un.e employé.e explique :

« L'enjeu du genre est essentiel. On intègre la variable du genre - ou plutôt du sexe - de manière systématique à nos chiffres mais pas assez dans nos recherches, car on n'est pas compétents pour ce critère là... Le manque de fluidité avec l'Institut nous bloque. On me dira 'Prends ton téléphone !' mais je n'y pense pas, il y a une distance... »

Un.e autre confirme :

« Globalement, quand on produit des recherches ou que l'on prend des orientations politiques, on est loin du gendermainstreaming, alors que c'est important d'aller jusqu'au bout ! »

La difficulté que représente la division des mandats entre les *equality bodies* belges est un **obstacle** qui nous a été cité de manière **constante** lors de notre recherche. Il ne peut cependant constituer un **prétexte** à une mise en pratique tronquée des principes intersectionnels dont l'enjeu est de cultiver une **pensée féministe critique**, au cœur du concept d'intersectionnalité et de déconstruire les rapports de domination sexistes. Quelques témoignages confirment notre constat :

« C'est difficile de faire valoir une vision genre en interne, et féministe, alors là, c'est hyper difficile... Sur l'analyse macro, on n'a pas de féministes ! Et quand je dis ça, je ne parle pas que du voile, je parle de l'impact sur le travail des femmes par exemple ou sur les politiques de logement. »

« Unia ne va pas pouvoir travailler sur l'article 19 de la CRDPH ¹⁴³ en s'asseyant sur les revendications des femmes ! Si on veut que les personnes handicapées rentrent à la maison, qui va les soigner ? Les femmes ?! ».

¹⁴³ Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées, Article 19, Autonomie de vie et inclusion dans la société : « Les États Parties à la présente Convention reconnaissent à toutes les personnes handicapées le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres

« On ne peut pas penser des politiques de non-discrimination sans la moitié de l'humanité et on ne peut pas travailler en faisant comme si le genre n'était pas notre mission [...] Connaître la législation genre ou le gendermainstreaming, ce n'est pas suffisant, les grilles de lecture genre, on ne les acquiert pas comme ça ! ».

« Unia féministe ? Bien sûr ! Tout le monde devrait l'être, Unia aussi. Si tu construis le féminisme en opposition, ça ne fait que te fermer des portes, si tu le construis 'avec', ça devient un vecteur de communication dingue ! Il y en a quelques-uns et quelques-unes ici des féministes... »

Le **manque d'intersections** avec l'Institut et les organisations féministes double le **manque de transversalité** et *l'effet de silo* constaté au sein d'Unia pour une prise en compte de l'intersectionnalité supposée remettre en cause *l'impensé juridique, statistique et politique* qu'elle constitue.

Se confirmera-t-il lorsqu'il s'agira de contribuer au **débat public**, une dimension du troisième « métier » d'Unia ? C'est ce que nous allons tenter d'analyser au dernier chapitre de notre recherche.

Chapitre 6 : De l'individuel au structurel, la clé intersectionnelle pour contribuer au débat public ?

Déconstruire les préjugés et dénoncer les structures sociales de domination

Pour comprendre comment Unia pourrait contribuer au débat public avec un prisme intersectionnel, nous avons reconvoqué le croisement prioritaire du **genre**, de la prétendue **race** et de la **conviction religieuse** et relu les articles publiés entre mars et octobre 2017 sur son site web au sujet de l'« affaire Achbita », un cas **emblématique** de discrimination intersectionnelle individuelle, bien que ni la justice belge, ni la justice européenne ne l'aient qualifié de la sorte. Dans les articles en ligne, on peut lire:

- En 2006, Mme Achbita, une femme musulmane qui travaillait depuis trois ans comme réceptionniste pour la société de gardiennage G4S, s'est mise à porter le foulard et fut licenciée, suite à l'échec d'une tentative de négociation d'Unia.
- En 2009, Unia a saisi le Tribunal du travail d'Anvers pour discrimination. Le Tribunal a jugé qu'il ne s'agissait pas d'une discrimination directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique parce que la loi ne protège que la conviction intime et non sa manifestation extérieure.¹⁴⁴
- La Cour de cassation [saisie par Unia] estime que les arguments de la Cour du travail pour justifier le licenciement sont illégaux. [...] La Cour du travail d'Anvers avait soutenu que la société G4S n'avait pas commis d'erreur [...] La Cour du travail avait également rappelé qu'il existait différentes visions sociétales quant à l'expression des convictions religieuses au travail tout en pointant la complexité de la législation et la jurisprudence divergente en la matière.¹⁴⁵

Enfin, en mars 2017, sous le titre « Affaire Achbita : enfin plus de clarté sur l'interdiction du foulard au travail », Unia relate la décision de la Cour de Justice de l'Union européenne ainsi :

- Une entreprise privée peut interdire le foulard pour les employés qui ont un contact visuel avec les clients. Cette interdiction peut uniquement être envisagée si il existait au préalable dans l'entreprise une politique de neutralité appliquée de manière cohérente à l'égard de tous les signes, qu'ils soient religieux, philosophiques ou politiques. Par

¹⁴⁴ « Qu'est-ce que l'affaire Achbita ? » via <http://k6.re/a4mHv>, mis en ligne le 15 mars 2017.

¹⁴⁵ « L'affaire Achbita devra être rejugée » via <http://k6.re/iagH4>, mis en ligne le 20 octobre 2017.

ailleurs, un employeur doit chercher un poste alternatif, sans contact visuel avec la clientèle, lorsqu'un employé émet le souhait de porter un signe convictionnel.¹⁴⁶

La **rhétorique institutionnelle**, purement juridique, ne contient aucun élément de **controverse** des décisions judiciaires successives. Elle **invisibilise** l'expérience individuelle d'oppression de Mme Achbita et ne montre aucun examen **critique** des rapports de pouvoir de domination imbriqués de sexisme, de racisme et d'islamophobie dont de plus en plus de femmes voilées sont victimes dans la société belge.

Formulé de la sorte, le discours institutionnel **cautionne** l'idéologie **dominante** de la loi et la façon dont les catégories juridiques excluent les groupes sociaux dominés. On se situe ici dans la perspective utopique de l'égalité **formelle** ou légale universaliste, et on n'entrevoit aucun signe du cadre de l'égalité **réelle** ou substantielle de Fredman décrit plus haut, constitutif d'une potentielle justice intersectionnelle. Les décisions judiciaires n'ont pas été **historicisées** et replacées dans une perspective de **genre** contextualisée, ne fut-ce que sur le temps long - 11 années - de l'action en justice.

Certain.e.s répondant.e.s d'Unia reconnaissent cette caractéristique significative de l'identité institutionnelle et ont prévu, dans le cadre du Plan d'action stratégique 2019-2021, d'analyser et de rapporter sur les **phénomènes sociaux** révélés par les **cas individuels de discrimination**, selon une **perspective intersectionnelle**.

Dans la seule proposition de projet labellisée intersectionnelle (sur une quarantaine), nous apprenons qu'il s'agira de « *définir les phénomènes liés à des comportements de haine, de violence, de rejet et de discrimination dirigés vers certaines catégories de personnes, en lien avec un ou des critères protégés et de rapporter sur des phénomènes tels que le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie ou l'islamophobie.* »

Le projet prévoit une définition **organisationnelle** des phénomènes « *admise par l'ensemble des collaborateurs d'Unia et validés par la direction* » et implique une révision du dispositif de signalement et du système de rapportage que nous avons analysés plus haut.

L'effet de l'intersectionnalité serait ici, dans un premier temps, de **décloisonner l'analyse de la discrimination individuelle** d'Unia, construite sur la nature catégorielle des lois

¹⁴⁶ « Affaire Achbita, enfin plus de clarté sur l'interdiction du foulard au travail » via <http://k6.re/UoWed>, mis en ligne le 14 mars 2017.

antidiscrimination, labellisant les signalements et les dossiers selon un *domaine* (emploi, enseignement, logement, etc), un *critère* (prétendue race, conviction religieuse, orientation sexuelle, âge, etc) ou un *comportement* (discrimination directe ou indirecte, incitation à la haine, harcèlement).

Dans un second temps, nous supposons que l'analyse produite selon une perspective intersectionnelle, **sociologique** et **politique**, pourra être versée dans le **débat public**. Et qu'elle dépassera la rhétorique juridique d' « avis et de recommandations », marque de fabrique d'Unia, à l'instar du concept d'intersectionnalité, né dans le giron judiciaire mais insurgé dès ses origines.

En parallèle, il s'agirait d'inclure **l'analyse du phénomène social du sexisme** au projet d'Unia puisque l'égalité de genre est un enjeu central de son approche intersectionnelle. L'exercice peut se révéler équilibriste s'agissant de la problématique des femmes musulmanes voilées, car il comporte des **dimensions idéologiques** explosives et controversées, comme mentionné plus haut et comme en témoigne un récent ouvrage de Sara Harris, théorisant le concept de **fémonationalisme**.

L'auteure le définit en ces termes : « Le fémonationalisme renvoie à la fois à l'exploitation des thèmes féministes par les nationalistes et les néolibéraux dans les campagnes anti-islam (mais aussi, comme je le montrerai, anti-immigration) et à la participation de certaines féministes à la stigmatisation des hommes musulmans sous la bannière de l'égalité des sexes. Le fémonationalisme décrit ainsi, d'une part, les tentatives des partis de droite et des néolibéraux de faire avancer la politique xénophobe et raciste par la promotion de l'égalité des sexes, et d'autre part, l'implication de diverses féministes dans les représentations de l'Islam comme une religion et une culture misogynes par excellence. »¹⁴⁷

Etudié en France, aux Pays-Bas et en Italie, ce phénomène s'observe régulièrement dans les **médias publics et l'arène politique belge** où des partis comme la NVA et d'autres n'hésitent pas, derrière les « récits de sauvetage » des femmes musulmanes étudiés par Harris, à brandir le phénomène du **nationalisme sexuel**, soit : « l'ensemble des discours nationalistes tenus en réponse à des sentiments xénophobes et/ou islamophobes qui font l'éloge de valeurs associées à ladite société occidentale ou à une appartenance ethnique particulière (ethno-nationalisme),

¹⁴⁷ « Au nom des droits des femmes ? Fémonationalisme et néolibéralisme », Mediapart, via <http://k6.re/v2gwF>, mis en ligne le 23 novembre 2017.

où l'État en question est présenté comme une « démocratie sexuelle » car - soi-disant - il respecte toutes les orientations sexuelles (homonationalisme) et l'égalité de genre (fémonationalisme). »¹⁴⁸

L'objectif de notre digression n'est pas de faire le tour de ce débat¹⁴⁹ mais de montrer que la mise en pratique de l'intersectionnalité interroge de manière *générale* et cruciale la **rhétorique institutionnelle** actuelle d'Unia, et de manière *singulière* le choix posé de démarrer par le **phénomène social de la discrimination des femmes voilées**.

Les enjeux sont multiples et déterminants pour l'identité institutionnelle de l'*equality body*. S'agira-t-il pour l'institution de prolonger les tentatives d'alliances stratégiques autour de la discrimination intersectionnelle avec l'Institut et d'adopter une approche « domestiquée »¹⁵⁰ du concept d'intersectionnalité en maintenant un certain **statu quo** de son positionnement public (l'Institut n'a encore pris aucune position publique sur la question du voile) ? Verra-t-on Unia adopter un point de vue **critique** et **politique** qui caractérise le concept d'intersectionnalité et en fait un puissant instrument de remise en question des rapports sociaux de pouvoir et de relégation - ou d'instrumentalisation - des groupes les plus discriminés dans les discours culturels ? Qu'en sera-t-il de la **contribution des personnes concernées** par la discrimination intersectionnelle dans le débat public mené par Unia ?

Nous référant à l'intégration de l'intersectionnalité dans le contexte universitaire, certes différent d'une institution publique telle qu'Unia, nous avons été interpellés par le concept de **blanchiment de l'intersectionnalité** que Bilge définit en ces termes : « Par le terme « blanchiment », je fais référence à un ensemble de discours et de pratiques qui évacuent la pensée critique raciale de l'appareillage actuel de l'intersectionnalité et marginalisent les personnes racialisées comme productrices des savoirs intersectionnels des débats et des espaces universitaires contemporains ». Nous pourrions remplacer les termes « pensée critique

¹⁴⁸ Dina BADER, « Sara R. Farris: In the Name of Women's Rights. The Rise of Femonationalism » via <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2018-1-page-144.html>, mis en ligne le 22 mai 2018.

¹⁴⁹ A l'heure où nous écrivons, le voile est l'enjeu d'une nouvelle polémique médiatique et d'une joute politique à la veille des élections fédérales du 26 mai : la diffusion d'un tract prônant le port du foulard aux guichets des administrations publiques par un candidat Ecolo s'est hissé à la une des journaux nationaux et a provoqué des attaques des autres partis, « Accusé de racolage communautaire, Ecolo retire un tract polémique », RTBF via <http://k6.re/YC8vu>, mis en ligne le 15 mai 2019.

¹⁵⁰ Sirma BILGE, art. cit., p.9.

raciale » par « pensée critique raciale et féministe » et « personnes racialisées » par « femmes racialisées » voire même « femmes voilées et racialisées » ?

Cherchant à anticiper le degré de **participation** éventuel de celles-ci dans le **positionnement public d'Unia**, à l'aide des témoignages de nos répondant.e.s et d'un document de réflexion interne récent produit dans le cadre d'une réflexion sur le racisme, nous avons terminé notre recherche sur plus de questions que de réponses... Nous les partageons ci-dessous.

Vers une convergence des luttes et la participation des concern.é.e.s?

Dans le document interne présentant quelques points de repère conceptuels sur les débats antiracistes actuels, on peut lire :

« L'époque d'un seul combat est révolue, si elle a jamais existé. Il n'y a plus seulement le racisme, mais aussi le sexisme, l'homophobie, l'handiphobie, la pauvrophobie, l'âgisme... Tous ont leurs spécificités, mais en même temps participent de quelque chose de commun, que l'on tente de caractériser par des concepts tels que la « discrimination structurelle », les formes de « domination sociale », l'enjeu de la société « inclusive »... Peut-être la perspective « droits de l'homme » peut-elle contribuer à définir un ensemblier non réducteur de cette multiplicité. Le droit antidiscrimination joue certainement un rôle unificateur. Et le concept d'intersectionnalité offre des perspectives intéressantes tant pour penser cette multiplicité et les problématiques qu'elle engendre, que pour coaliser, lorsque c'est possible, les combats d'émancipation. »

Nous partageons certainement le potentiel **fédérateur** de l'approche intersectionnelle mais évitons de **mystifier** l'effet de « convergence des luttes » car il n'a pas été démontré dans le cadre de notre recherche, ni au regard de la discrimination individuelle, ni au regard de la discrimination structurelle, et quand bien même sous la bannière unificatrice du droit antidiscrimination.

Quant à l'**implication des personnes concernées**, enjeu intrinsèque d'une mise en pratique du concept d'intersectionnalité, elle semble aussi donner du grain à moudre à Unia, comme nous l'avons mentionné à diverses reprises. Pourtant, de nouvelles formes d'expression associatives voient le jour et sont des espaces privilégiés de l'intersectionnalité en action, comme par exemple le **Collectif Kahina**, qui publiait en mars 2019 la carte blanche « Pour un féminisme

antiraciste et décolonial »¹⁵¹ en réaction à l'agression d'une femme voilée à Bruxelles. Se définissant comme laïques, d'appartenances convictionnelles diverses, bien qu'en majorité musulmanes, elles affichent clairement leurs positions quant au voile et sont les actrices proactives d'un **retournement de leur stigma**.¹⁵² En 2016, à l'occasion de la création du collectif, ses fondatrices publiaient un message clair d'inclusion et de justice sociale : « Vous affirmez souvent que nos foulards sont des signes religieux. Mais qu'en savez-vous ? Certaines d'entre nous sont croyantes et pourtant ne le portent pas, ou plus. D'autres le portent dans la continuité d'un travail spirituel, ou par affirmation identitaire. D'autres encore par fidélité aux femmes de leur famille auxquelles ce foulard les relie. Souvent, toutes ces motivations s'imbriquent, s'enchaînent, évoluent dans le temps. Cette pluralité se traduit également dans les multiples manières de le porter. Pourquoi les femmes musulmanes échapperaient-elles à la diversité qui peut s'observer dans tous les groupes humains ? »¹⁵³

Unia fera-t-elle une place à ces **protagonistes militantes** du champ intersectionnel ou se contentera-t-elle d'en observer les démarches activistes ? Le débat est ouvert en interne, à travers certains points de vue anticonformistes comme celui-ci :

« L'époque est révolue où les forces antiracistes en Belgique étaient principalement composées, ou du moins organisées, par des autochtones, militant.e.s et institutions. Ce n'est pas une disqualification des solidarités chaudes ou des combats institutionnels antérieurs, mais plutôt la prise d'acte de la fin d'une époque, celle où "l'étranger" arrivait par la voie de l'immigration ouvrière. Ce n'est d'ailleurs pas une disqualification des solidarités contemporaines non plus, puisque la migration continue d'exister tout en se transformant. Simplement, les nouvelles générations sont là, s'organisent et revendiquent de parler en leur propre nom. L'establishment antiraciste doit leur faire une place, et pas seulement de figurant.e.s, sinon c'est l'establishment qui va devenir figurant...Nothing about them without them ! »

¹⁵¹ « Pour un féminisme antiraciste et décolonial », carte blanche du Collectif Kahina via <https://www.levif.be/actualite/belgique/pour-un-feminisme-antiraciste-et-decolonial/article-opinion-1113791.html>, mis en ligne le 28 mars 2019

¹⁵² Théorisée par le sociologue Goffman en 1975, la notion de stigma renvoie à une marque corporelle et à toute caractéristique, corporelle ou non, qui devient un marqueur social dévalorisant car elle dévie de la norme. Ainsi, c'est le regard des autres qui engendre la stigmatisation et non le stigma en soi.

¹⁵³ « Citoyennes, féministes et musulmanes », par le Collectif Kahina. Accessible via <http://k6.re/dWdLr>, mis en ligne le 16 septembre 2016.

Cependant, la crainte du **réflexe communautariste** associé à l'intersectionnalité a aussi été mentionnée par quelques interviewé.e.s dont l'un.e confie :

« Comme tout concept, l'intersectionnalité a du bon et du moins bon. Pour moi, ça ne doit pas être le cache sexe du communautarisme. La lutte contre le sexisme ou le racisme, ne peut pas être menée que par des femmes ou par des personnes racisé.e.s. Je me méfie des politiques de l'identité. Le concept d'intersectionnalité ne peut être utilisé avec un réflexe communautariste, il doit permettre de penser une série de phénomènes contre lesquels on peut lutter, mais ensemble ! »

L'appréhension d'une atteinte à l'**indépendance du mandat d'Unia** suscite également une retenue, comme le souligne un.e employé.e :

« L'intersectionnalité peut fédérer au sens politique du terme. Mais nous ne sommes pas une association, ni une ONG. Nous sommes indépendants et un service public et soucieux de garder cette spécificité. Sur certaines choses, nous gardons une réserve, ce qui permet à la société civile d'être plus revendicatrice, quitte à se cliver plus facilement, notamment sur la question de la neutralité relative au foulard justement... »

On le voit, l'enjeu de la convergence des luttes et d'une participation des personnes concernées à la production de savoirs et d'une pensée intersectionnelle critiques, convergeant dans le **débat public**, est encore appréhendée avec **prudence** par Unia. Nous n'avons pu aller plus loin dans le cadre de notre recherche mais il est clair que la mise en pratique de l'intersectionnalité dans le troisième métier et champ disciplinaire d'Unia, sa contribution au débat public, cristallise des questionnements sensibles qui renvoient **au cœur même de l'identité institutionnelle**.

Cette réflexion d'un.e répondant.e l'exprime **sans tabous** :

« L'intersectionnalité questionne notre identité même et notre rôle en tant qu'institution interfédérale, avec une bénédiction institutionnelle. Est-ce que la manière dont nous sommes organisés est encore ad hoc pour lutter contre le racisme et l'islamophobie ? Est-ce que ceux qui sont à même de lutter ne sont pas ceux qui vont pouvoir endosser le discours victimaire ? Parce qu'ils sont eux-mêmes et elles-mêmes victimes ? Par exemple un nombre de personnes de plus en plus important s'adresse au Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique. Aujourd'hui, on est dans la méfiance par rapport aux institutions, on nous perçoit d'une manière ou d'une autre dans le système politique. En défendant les victimes, n'entre-t-on pas dans un rôle paternaliste ? Quand je regarde la composition des équipes d'Unia,

ça pose un certain nombre de questions...Mais bon, l'intersectionnalité nous permet de repenser de notre 'core business' et sans tabous...et ça, c'est bien ! »

Ces questions de **paternalisme institutionnel** attaché à l'identité d'Unia nous ont renvoyée au concept d'« innocence blanche » développé par Gloria Wekker dans son ouvrage intitulé « Witte onschuld »¹⁵⁴. L'auteure se saisit de l'approche intersectionnelle pour démanteler les représentations du « **privilège blanc** », encore très présent dans nos sociétés, y compris nos institutions publiques. Il fonctionne comme une prérogative inconsciente du groupe « majoritaire » blanc, établissant les normes de pensée et d'action et ayant du mal à remettre en question les rapports de domination de manière critique, empreint d'une naïveté nostalgique et mélancolique vis-à-vis de son statut « supérieur ». Quelques employé.e.s nous ont fait part de leur malaise face à leur « privilège blanc »¹⁵⁵ et à des politiques d'égalité qui risquent de s'éloigner des victimes et des minorités et finir par « *privilégier les privilégié.e.s* », celles et ceux qui leur ressemblent. L'actualité et la pertinence de leurs réflexions méritaient d'être mentionnées ici alors que s'amplifie dans le débat public la pensée de Gloria Wekker qui, en mai 2018, engageait l'audience belge à *décoloniser* les esprits : « there continues to be a strong belief in a sort of white superiority. The remarkable paradox here is the staunch, almost combative denial of racism and discrimination among white people and the great discomfort felt around such discussions. »¹⁵⁶

Un préalable indispensable : la transversalité du concept d'intersectionnalité

Pour envisager les enjeux cruciaux que posent la contribution au débat public sous l'angle intersectionnel que nous venons de voir, nous nous devons de poser la question de l'ancrage du débat de la mise en pratique de l'intersectionnalité chez Unia. Où s'exerce-t-il ? Dans les

¹⁵⁴ WEKKER Gloria, Witte onschuld. Paradoxen van kolonialisme en ras, Amsterdam : University Press, 2017, 348 p.

¹⁵⁵ Nous n'avons pu obtenir de document écrit sur la politique de diversité d'Unia mais nos entretiens montrent qu'elle comprend un grand nombre de mesures diverses et proactives, allant du *catering* au recrutement, pour éviter de « prôner à l'extérieur ce que l'on ne réaliserait pas à l'intérieur. » S'agissant de la diversité de genre, elle est prise en compte, y compris aux niveaux de responsabilités les plus hauts. S'agissant de la diversité d'origine et de confession religieuse, Unia admet qu'il y a une marge d'amélioration mais que le recrutement d'employé.e.s dans le domaine juridique notamment reflète le manque de diversité des diplômé.e.s dans l'enseignement universitaire.

¹⁵⁶ Gloria Wekker est venue présenter sa recherche portant sur les Pays-Bas à la VUB à l'invitation de Karen Célis qui a écrit l'article « We need to recognise that white people have privilege », VUB via <http://vubtoday.be/en/content/we-need-recognise-white-people-have-privilege>, mis en ligne le 4 mai 2018.

réunions d'équipes de services, les discussions de couloir, les bureaux individuels et un groupe de travail « fantôme », comme le nomment ironiquement quelques-un.e.s de ses membres.

Le **management fonctionnel** d'Unia ne comporte pas de plateformes formelles de discussion où des sujets horizontaux et nouveaux, comme l'intersectionnalité, peuvent être discutés, hormis le Comité directeur. Un.e répondant.e explique :

« On vient d'une histoire avec des groupes de travail thématiques, par exemple orientation sexuelle, logement, emploi. Ils rassemblaient des personnes du service juridique, politique et social, etc. Ces groupes tiraient les problématiques. Là où ça a coïncé, c'est que cela a créé une hiérarchie fonctionnelle sauvage car les collaborateurs qui géraient ces groupes devaient convaincre les collaborateurs qui y participaient, alors que ceux-ci n'avaient d'ordre à recevoir que de leurs superviseurs, qui fonctionnent par métier... »

Nous avons en effet observé la nature sinon sauvage, **organique**, de la circulation du **concept d'intersectionnalité** lors de notre recherche. La Direction souhaitant réduire le nombre des groupes de travail, l'actuel groupe intersectionnalité se dit **clandestin**. Il s'est réuni deux fois au moment où nous écrivons, la deuxième avec un nombre de personnes plus important que la première et une discussion très vive. « *C'était difficilement gérable !* » nous a confié un.e des employé.e.s qui assurait l'animation.

Le concept d'intersectionnalité, dans l'air du temps et pertinent pour tous les métiers d'Unia, s'est vu emparé de manière proactive par quelques-un.e.s de ses protagonistes, tandis qu'il attire des collègues de plus en plus nombreuses et nombreux autour du noyau « avant-gardiste ». Nous avons entendu que cette situation crée des **rapports de force**, entre les services et les disciplines professionnelles, voire à *l'intérieur* des services. S'ils persistaient, le *flou* autour du concept d'intersectionnalité et le *manque de transversalité* interne pour son intégration deviendrait métaphorique de ce qu'il dénonce, soit les rapports de domination *entre* les catégories et à *l'intérieur* des catégories, fussent-elles sociales ou professionnelles.¹⁵⁷

La contribution au débat public d'Unia nous est apparue comme une clé intersectionnelle car elle oblige l'institution à **décloisonner l'approche disciplinaire par « métier » et à dresser un pont entre les dimensions individuelles et structurelles de la discrimination**

¹⁵⁷ Notons que nous avons été informée - et invitée - à une réunion de Direction sur le thème de l'intersectionnalité au moment de clôturer ce mémoire. Effet performatif de notre projet de recherche ou pas, elle est le signe d'une volonté de prise en compte institutionnelle du concept d'intersectionnalité et peut-être, l'annonce d'une prise en compte transversale ?

intersectionnelle à l'intérieur de l'institution. Comme nous venons de le voir, la déconstruction des discours sexistes, racistes et islamophobes - pour exemple d'application intersectionnelle - constitue un enjeu et un **levier de transversalité** puissant.

Elle inclut également et nécessairement **une vision et un positionnement organisationnels** - et non *ad hoc* - sur l'enjeu de **collaboration externe** avec les acteurs et actrices du genre et la participation des personnes concernées par la discrimination intersectionnelle à travers des coalitions féministes et antiracistes historiques ou émergentes.

Unia ne trouvera pas de **mode d'emploi unique** à la mise en pratique de l'intersectionnalité pour tous ses métiers car, comme nous le rappelle Birge : « faut-il souligner que la volonté de standardiser l'intersectionnalité et de produire une sorte de « mode d'emploi » facile est une caractéristique du marché des savoirs en cette ère néolibérale où les savoirs sont souhaités «prêts à consommer » et faciles à digérer. »¹⁵⁸

Crenshaw elle-même ironise sur cette **attente** que nous évoquions en introduction de notre recherche : « Une question posée fréquemment est de savoir si l'intersectionnalité développera « une méthodologie ». Je l'appelle parfois la question de « l'intersectionnalité va-t-elle enfin s'établir et se trouver un vrai boulot ? » Implicite dans cette demande est la supposition que l'intersectionnalité serait un bon candidat sur papier ; cependant, sans méthodologie utilisable, elle n'aurait pas de compétences prêtes-à-l'emploi. »¹⁵⁹

Nous espérons que malgré la **turbulence des effets et des enjeux** qu'il provoque, la.e « candidat.e intersectionnel.le » trouvera une **application transversale** chez Unia et que l'institution pourra répondre par la négative à une autre expectation évoquée en ouverture de ce mémoire qui se demandait si « il faut limiter l'intersectionnalité à la compréhension des **expériences individuelles** et à la théorisation de l'identité, ou s'il faut y voir une propriété des **structures sociales** et des **discours culturels.** »¹⁶⁰

¹⁵⁸ Sirma BILGE, art.cité., p.25

¹⁵⁹ Ibid., p.24

¹⁶⁰ Kathy DAVIS, art. cité., p.1.

Conclusion : Au-delà du « buzz », les effets et enjeux de la prise en compte de l'intersectionnalité

Trente ans après son apparition, le concept d'intersectionnalité est assurément toujours à « la mode ». En Belgique, son attrait s'est étendu à Unia, *equality body* compétent pour lutter contre la discrimination sur base de dix-sept critères légaux. Les protagonistes de sa récente mise en œuvre, tous métiers confondus, ont été séduit.e.s par l'attrait de la nouveauté et ont accueilli les énigmes de l'intersectionnalité comme autant d'invitations à la remise en question de leurs pratiques.

Tout au long de notre recherche, nous avons vu qu'il était illusoire qu'elles.ils recourent au concept d'intersectionnalité dans l'espoir d'y trouver un **mode d'emploi scientifique** qui métamorphoserait leur conception de l'égalité, à l'étroit dans sa version formelle et légale. L'intersectionnalité, née du champ juridique étasunien, ne s'y est pas installée et n'y a pas révélé le graal de l'égalité réelle. C'est dans les champs de pensée académiques et militants féministes et antiracistes qu'elle s'est déployée. Car l'intersectionnalité est avant tout un **mode de pensée critique et politique**. Comme telle, sa mise en pratique a produit de nombreux effets et révélé un certain nombre d'enjeux et de perspectives potentielles posés par notre question de recherche.

Ses **effets** touchent aux limites de la lutte contre la **discrimination intersectionnelle individuelle** et la façon dont l'institution invisibilise jusqu'à présent les expériences personnelles à la croisée d'intersections discriminatoires particulières dans son système de signalement, de rapportage, ses activités d'information et ses actions judiciaires ; ils invitent à repenser l'accessibilité des « minorités des minorités » à l'instrument d'égalité que constitue Unia. Ils s'étendent à la mesure de la **discrimination intersectionnelle structurelle** et engagent à revoir l'idéologie dominante de la mesure statistique de l'inégalité qui échoue à nommer et révéler les structures sociales d'oppression qui relèguent à la marge de politiques publiques dites universalistes des groupes sociaux particulièrement vulnérables.

Si Unia choisit et parvient à adresser ces effets de la mise en pratique de l'intersectionnalité, d'abord en interne, ensuite avec ses partenaires aux différents niveaux de l'état et au sein de la société civile, elle a potentiellement la capacité d'adresser l'**impensé juridique et statistique** que constitue l'intersectionnalité dans notre pays jusqu'aujourd'hui. Parallèlement, il faudra que l'institution se situe face aux **enjeux externes**, stratégiques et idéologiques, posés par l'intégration du concept d'intersectionnalité et affronte son **impensé politique**.

Nous avons vu que la prise en compte du **genre** est le premier défi posé par la focalisation du croisement prioritaire de genre, de prétendue race et de conviction religieuse mis en avant par les actions en justice de défense des femmes voilées. Echouant pour l'instant à établir une collaboration fluide sur le terrain intersectionnel avec l'Institut, second *equality body* belge, compétent pour le critère protégé de sexe, l'analyse de genre n'est pas seulement limitée dans les actions en justice d'Unia, elle l'est aussi dans la déconstruction des préjugés et des structures sociales sexistes qui sous-tendent la discrimination intersectionnelle.

Les tentatives d'établir des alliances stratégiques avec les organisations féministes traditionnelles restent *ad hoc* et ne suffiront pas à fonder une **pensée critique féministe** inhérente à l'approche intersectionnelle. Les tentatives sont prudentes avec les associations de victimes et les associations militantes antiracistes et l'on entrevoit encore avec difficulté comment une **pensée critique raciale** pourra prendre forme avec les partenaires historiques d'Unia en la matière ou s'étendre à des collectifs sociaux émergents, notamment ceux qui prônent un féminisme antiraciste et décolonial et représentent des lieux d'expression et de production de savoirs intersectionnels.

L'*equality body* craint, sans doute à juste titre, le réflexe communautariste du milieu activiste et ses politiques d'identité clivantes, qui pourraient atteindre la nature indépendante de son mandat. Pourra-t-il longtemps se retrancher derrière une **rhétorique juridique** et une **identité institutionnelle**, qu'il le veuille ou non, associée au discrédit citoyen vis-à-vis du système politique, des institutions publiques et de l'idéologie dominante de la justice ?

Au moment où des partis politiques nationalistes et populistes comme la NVA aujourd'hui - et sans doute d'autres demain - bafouent les valeurs et les missions d'égalité que défendent avec professionnalisme et motivation les employé.e.s d'institutions publiques comme Unia, s'agira-t-il de les observer appauvrir et souiller le débat public démocratique ou faudra-t-il se jeter dans l'arène, fort d'une **pensée critique humaniste**, construite avec la participation de femmes et d'hommes qui auront retourné leur stigma et trouvé le courage d'affronter les nationalismes sexuels et autres instrumentalisation politiques pour plus de justice sociale ?

Ces enjeux et perspectives ne pourront se discuter que de manière transversale à l'intérieur de l'institution car il s'agira de décider si son identité se prêtera au potentiel **insurgé** et **politique** du concept d'intersectionnalité ou si elle se satisfera d'une intégration « domestiquée »...

Annexes

Annexe 1 : Rapport de stage

Historique et compétences légales d'Unia

Le **Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination** a été créé par la **loi belge du 15 février 1993**. Ses compétences ont beaucoup évolué au fil du temps, passant de la lutte contre le racisme et l'égalité des chances (1993), à la lutte contre le négationnisme et la traite des êtres humains (1995) à la pauvreté et l'exclusion sociale (1999) et à l'ajout de nouveaux critères ou l'observation de la migration (2003). En 2011, il intègre la lutte contre la discrimination basée sur le handicap et en 2016, il change de nom et d'identité visuelle et devient **Unia**, tandis que le Centre fédéral Migration (créé en 2013) devient Myria.

Les compétences d'Unia sont déterminées par divers **cadres légaux internationaux** tels que les Directives européennes qui établissent les missions des organes de promotion de l'égalité (notamment la Directive 2000/43, dite « Emploi »), la Convention des Nations Unies Relative aux Droits des Personnes Handicapées (2011) et les Principes de Paris. Par contre, des instruments tels que la Directive européenne 2000/78, dite « Genre » ou la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ne peuvent être invoqués par Unia dans ses actions en justice.

C'est l'**Accord de coopération belge de 2013** qui fonde aujourd'hui les compétences légales d'Unia. Elles ont trait à la Loi antidiscrimination du 10 mai 2007 (qui remplace la loi du 25 février 2003) et à la Loi antiracisme du 10 mai 2007 (qui remplace la loi du 30 juillet 1981).

Unia est compétent pour **17 critères dits « protégés »** par ces lois, décrets et ordonnances : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique (dits critères raciaux), le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état de santé actuel ou futur, la conviction religieuse ou philosophique, la naissance, la caractéristique physique ou génétique, les convictions politiques, les convictions syndicales et l'état civil et l'origine sociale.

Unia n'est **pas** compétent pour le critère du **sexe** (pour lequel l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent, en vertu de la Loi Genre du 10 mai 2007, qui remplace

la loi du 7 mai 1999) et de la **langue** (pour lequel aucun organisme public n'a été désigné à ce jour).

Les **champs d'application** des lois fédérales sont très **larges** et incluent : l'emploi, les biens et services accessibles au public, les activités économiques, sociales, culturelles et politiques, les mentions dans des pièces officielles ou procès-verbaux. Les décrets et ordonnances régionales et communautaires comprennent l'enseignement, le logement, les transports publics et la formation professionnelle.

Unia est un service public **indépendant**, dit aussi institution para-parlementaire. A ce titre, il ne dépend pas d'un Ministre de tutelle mais doit rapporter aux six Parlements belges. Il est **interfédéral** (niveaux fédéral, régional, communautaire) et **décentralisé** (23 points de contact dans tout le pays).

Mission et vision

Dans le Plan d'action stratégique 2019-2021, on peut lire que :

- La **mission** d'Unia, fondée sur les droits humains, est de promouvoir l'égalité des chances et des droits pour l'ensemble des citoyen·ne·s et de lutter contre les discriminations. Unia exerce cette mission dans une optique de développement collectif et un esprit de dialogue, de collaboration et de respect.
- La **vision** est celle d'une société qui promeut la participation inclusive et égale de chacun.e et cherche à réduire les inégalités et les discriminations. Unia fonde son travail sur la connaissance des réalités sociales, sur le vécu des personnes discriminées et sur son expertise juridique et prône la complémentarité et la subsidiarité des actions des différents acteurs de la société de sorte que chacun assume ses responsabilités.

Structure et modes d'action

Le **Conseil d'Administration** d'Unia est constitué de 21 administrateurs et administratrices et le même nombre de suppléant.e.s, qui travaillent en trois chambres : bruxelloise, francophone et flamande. La **co-direction** est assurée par un collège obligatoirement féminin-masculin et néerlandophone-francophone. En 2017, le **budget** de l'institution s'élevait à 7.850.000 € et le **personnel** était composé de 106 équivalents temps plein, répartis en 7 **services** bilingues :

Direction, Soutien Individuel, Politique et Société, Accompagnement et formation, Handicap, Communication et Local.

Ses trois **principaux métiers** sont :

- **Protéger** : recueillir des signalements et donner des conseils juridiques ou un accompagnement aux personnes qui s'estiment victimes de *discrimination individuelle* (les signalements se transforment en dossiers, dont moins d'1% fera l'objet d'une action en justice).
- **Suivre et recommander** : réaliser des études et recherches sur la *discrimination structurelle* et formuler des avis et recommandations sur la conformité de la législation, des politiques et des stratégies nationales au cadre national et international d'égalité et de lutte contre la discrimination.
- **Promouvoir** : informer et sensibiliser toutes les audiences et *contribuer au débat public*.

Description du travail réalisé

Nous avons effectué notre stage de **novembre 2018 à avril 2019** au sein du service **Soutien Individuel Emploi**, auprès de Nathalie Denies, responsable de cette cellule et de notre stage.

A partir de novembre, nous avons tenu diverses réunions avec elle pour élaborer notre **projet de recherche**. Elle s'est montrée disponible, passionnée et toujours pertinente dans sa contribution à notre démarche, étant particulièrement intéressée de développer l'approche intersectionnelle au sein d'Unia.

Nous avons pu assister à plusieurs **réunions d'équipe stratégiques** au bureau d'Unia en lien avec notre problématique (suivi des dossiers foulard, discussion sur les alliances avec les organisations féministes, négociation de la collaboration avec le guichet anti-discrimination d'Actiris, conception du nouveau formulaire de signalement online, ...).

Nous avons eu accès aux **dossiers judiciaires** confidentiels avec la guidance des juristes chargé.e.s des dossiers foulard pour lesquels Unia joue la carte intersectionnelle et été plongée dans le système de **rapportage statistique**, grâce à l'appui du responsable du dispositif d'enregistrement des signalements Métis.

Nous avons également pu observer les **permanences de signalement** téléphonique, éclairée par les deux responsables de l'accueil, et y avons réalisé une observation participante approfondie.

Enfin, nous avons participé à des **activités en déplacement** avec l'équipe Soutien Individuel Emploi pendant lesquelles nous avons rencontré certains partenaires d'Unia (négociation sur des questions de conviction religieuse au CPAS de Charleroi, lancement d'une étude sur la discrimination intersectionnelle par Actiris et le Centre for Intersectional Justice, avec la participation de l'Institut, du Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique, d'Ella vzw, de Bamko-CRAN ...).

En mars, nous avons tenu nos **interviews** avec les employé.e.s d'Unia en leur bureau, tandis que les entretiens avec les partenaires ont été menés à l'extérieur et se sont poursuivis début avril.

Notre stage ne consistait pas en la réalisation d'activités ou de productions concrètes mais bien en la conduite de notre **projet de recherche**, pour lequel Unia était demandeur (il a d'abord été agréé par la Direction francophone). Etant donné que celui-ci consistait en une analyse de la mise en pratique du concept d'intersectionnalité à travers les différents métiers de l'institution, nous avons déjà émis un certain nombre de constats et de réflexions critiques sur son fonctionnement. Nous résumons ci-dessous ceux qui peuvent être généralisés.

Constats et réflexions critiques sur le lieu de stage

Nous avons été frappée par la **variété et la complexité** des compétences de l'institution : 4 niveaux de pouvoir de l'Etat, 17 critères dit « protégés », 9 domaines de discrimination, 3 métiers (en réalité bien plus),... Le plan d'action stratégique 2019-2021 tente de résoudre cette « quadrature du cercle » mais nous avons eu parfois du mal à distinguer les axes de **focus** et de **cohérence** organisationnels.

En tentant de saisir les **effets de l'intersectionnalité** dans le respect de cette complexité, nous avons été saisie de vertige. Ils étaient si nombreux et nous répondant.e.s si enthousiastes que nous ne savions pas comment faire le tri de nos informations. D'autant que nous avons progressivement constaté un **fonctionnement « en silos »** de l'organisation, ce qui augmentait notre sensation d'éparpillement.

Lorsque nous avons compris que l'intersectionnalité, de par sa nature transversale, posait des questions-clés sur les **enjeux et perspectives institutionnelles**, nous avons été quelque peu rassurée sur le bien-fondé de notre recherche, notamment lorsque nous avons compris qu'elle pouvait être un levier de contribution au **débat public**.

En effet, nous avons constaté qu'Unia est **très prudent** sur cet aspect de son troisième métier, alors même que le contexte mondial et national menace les valeurs démocratiques et impose, selon nous, une plus grande proactivité. Unia, en tant qu'*equality body*, joue un rôle stabilisateur des droits et libertés fondamentales, en cohérence avec les instruments internationaux.

Pour renforcer ce rôle, il nous est apparu qu'Unia devrait consolider son assise sociale et sa légitimité par une plus grande **accessibilité** des « minorités des minorités », par l'élargissement des alliances dans la **société civile**, la participation des **voix concernées** et un rôle actif dans le **débat public** sur « ce qui rassemble plutôt que ce qui divise » comme l'indique son nouveau nom qui dépasse une rhétorique juridique. Unia est un « garde-fou » de notre démocratie, un acteur de changement potentiellement puissant des discours culturels et de prévention des violences individuelles et collectives qu'engendrent les discriminations structurelles, singulièrement les discriminations intersectionnelles. Nous pensons que les temps invitent l'organisation à sortir de sa « zone de confort » et à se penser, littéralement, « *out of the box(es)* ». Nous sommes consciente des enjeux politiques des **régulières offensives** dont Unia a fait l'objet de la part de partis nationalistes comme la NVA, bien que nous n'en connaissons pas tous les ressorts, mais nous sommes demandée si celles-ci ne laissaient pas trop de traces paralysantes et si elles n'étaient pas, précisément, des justifications à la fronde ?

L'adoption du concept d'intersectionnalité viendra certainement bousculer une organisation qui tient farouchement, à juste titre, à son **indépendance** mais qui gagnerait à optimiser son caractère « **militant** » (dans le sens de défense d'une cause). Nous avons été frappée par les personnalités et les historiques activistes de ce que nous avons nommé « l'avant-garde intersectionnelle ».

L'institution a grandi, s'est développée, professionnalisée et complexifiée énormément au cours des années, mais ce cœur « militant » est encore très perceptible. Aspirant à une vision stratégique engagée et dépassant la rhétorique institutionnelle juridique, nous ne savons pas si et comment ses aspirations seront entendues. Nous n'avons pas voulu entrer dans le débat du

management fonctionnel, pas plus que dans celui de l'architecture institutionnelle des institutions d'égalité.

Le concept d'intersectionnalité a été un formidable **faire-valoir académique** de notre pensée critique féministe et antiraciste. Mais notre position de chercheuse *externe* et de stagiaire *interne* n'était pas toujours confortable. Nous espérons avoir gardé la bonne distance, évité l'effet « d'audit » que nous craignons et suscité quelques effets performatifs de réflexion et d'action au prisme de l'intersectionnalité qui perdurerons au-delà de notre stage...

Annexe 2 : Guide d'entretien

Introduction : *Bonjour, Je me présente, je m'appelle Manuela Varrasso, je suis étudiante au Master de spécialisation en études de genre. Je réalise un mémoire-stage sur la mise en pratique de l'intersectionnalité au sein d'Unia. Concrètement, nous allons passer entre 1h et 1h30 ensemble, je vais vous poser 5 questions générales sur l'intersectionnalité, 5 questions spécifiques sur sa potentielle mise en œuvre au sein d'Unia et 3 questions particulières sur les aspects de collaboration. Nous terminerons avec vos questions et réflexions. Est-ce que cela vous convient ? L'entretien va être enregistré car je dois le retranscrire mais tout ce que vous direz restera confidentiel et anonyme et je m'engage à détruire les enregistrements à la fin de la recherche.*

Questions générales

1. Qu'entendez-vous par intersectionnalité ?
2. Quels sont les critères de discrimination que vous incluez/souhaitez inclure dans le concept d'intersectionnalité ? En général ? Dans le cadre de la mission d'Unia ? De votre travail ?
3. Pensez-vous que la prise en compte de l'intersectionnalité est un enjeu actuel ? En général ? Dans le cadre de la mission d'Unia ? De votre travail ? Si oui, expliquez ?
4. Pensez-vous que la prise en compte du genre est un enjeu actuel ? En général ? Dans le cadre de la mission d'Unia ? De votre travail ? Si oui, expliquez ?
5. Si vous deviez expliquer le concept d'intersectionnalité avec des mots simples, vous diriez ...?

Questions spécifiques

1. Nous avons identifié 10 étapes d'une trajectoire potentielle de prise en compte concrète de l'intersectionnalité au sein d'Unia. Pouvez-vous en prendre connaissance et nous dire si il y-en-aurait d'autres selon vous ? (sur base d'un document envoyé auparavant)¹⁶¹

¹⁶¹ Ces 10 étapes sont : S'accorder sur le concept, Visibiliser les invisibles, Nommer et mesurer pour savoir, Informer et sensibiliser, Recueillir les signalements/Traiter les dossiers, Accompagner/Former/Réparer, Réorienter et collaborer avec les partenaires, Agir en justice, Collaborer pour plaider et Recommander pour changer.

2. A quelles étapes relevez-vous des freins/blocages à la prise en compte de l'intersectionnalité ? (niveau international/national/institutionnel/interne ?) Comment se manifestent-ils? Expliquez.
3. A quelles étapes y-a-il des opportunités/réalisations concrètes de prise en compte de l'intersectionnalité ? Comment se manifestent-elles/se sont-elles manifestées ? Expliquez ?
4. Si vous deviez focaliser sur 2 ou 3 actions/étapes critiques pour faire avancer l'intersectionnalité au sein d'Unia, lesquelles seraient-elles ? Expliquez ?
5. Dans le cadre de votre travail/au sein de votre service, comment faites-vous pour faire avancer concrètement la prise en compte de l'intersectionnalité ? Expliquez ?

Collaborations & partenariats

1. Collaborez-vous avec des partenaires institutionnels/société civile/organisations au sujet de la discrimination intersectionnelle ? Si oui, lequel.le.s ? Quelle est la nature de ces collaborations/partenariats (y-a-il des protocoles formels) ? Expliquez ?
2. Collaborez-vous spécifiquement avec l'Institut pour l'Egalité Femmes Hommes ? Quelle est la nature de cette collaboration/partenariat (y-a-il un protocole formel) ? Expliquez?
3. Estimez-vous que la collaboration avec des associations représentant les victimes potentielles de discrimination intersectionnelle est incontournable? Si oui, expliquez ?

Annexe 3 : Liste des tableaux

Tableau 1 : Nouveaux signalements ouverts en 2018 par Unia selon le genre et par critère

Tableau 2 : Nouveaux dossiers ouverts en 2018 par Unia selon le genre et par critère

Tableau 3 : Signalements et dossiers Unia relatifs au *foulard* en 2018

Tableau 5 : Extraits du Mémorandum Unia avec référence explicite de l’intersectionnalité

Tableau 6 : Extraits du Mémorandum Unia avec référence potentielle de l’intersectionnalité

Annexe 4 : Bibliographie et sources

Ouvrages

AHMED Sara, *On Being Included : Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham : Duke University Press, 2012, 255 p.

DORLIN Elsa (dir.), *Black Feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, Paris : Éditions L'Harmattan, coll. Bibliothèque du féminisme, 2008, 260 p.

HARDING Sandra, *The feminist standpoint theory reader. Intellectual and political controversies*, London & New-York : Routledge, 2004, 400 p.

HOOKS bell, *De la marge au centre : Théorie féministe* (traduit de *Feminist Theory : From Margin to Center*, Gloria Watkins, 1984 & 2000), Paris : Cambourakis (coll. Sorcières), 2017, 298 p.

I ESCODA Marta Roca, FARINAZ Fassa, LEPINARD Éléonore (dir.), *Introduction, L'intersectionnalité : enjeux théoriques et politiques*, Paris, La Dispute/SNEDIT, 2016, 288 p.

WEKKER Gloria, *Witte onschuld. Paradoxen van kolonialisme en ras*, Amsterdam : University Press, 2017, 348 p.

Articles

BILGE Sirma, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », *Recherches féministes*, 2015, vol. 28, n° 2, 25 p.

CELIS Karen, MEIER Petra, MOTMANS Joz et OUTSHOORN Joyce, « Institutionalising Intersectionality in the Low Countries », présenté collectivement à la conférence de l'International Political Science Association, juillet 2012, 23 p.

CELIS Karen, SEVERS Eline, WOODWARD Alison E. (Eds), « Special Section Intersectionality », *DiGeSt Journal for Diversity and Gender Research*, 2016, pp. 33-173.

CRENSHAW Kimberlé, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum* 14, 1989, pp. 538-554.

CRENSHAW Kimberlé, « Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review* 43 (6), 1991, pp 1241-1299, traduit par « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005/2, n° 39, pp 51-82.

DAVIS Kathy, « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Cahiers du CEDREF* [En ligne], 20|2015, mis en ligne le 15 juin 2015, 19 p.

FASTREZ Laurent, LOECKX Pauline, MONNIER Lucie, « La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européennes et des Droits de l'homme », *Chroniques du droit social*, 2018, n°05-06, pp.176-183.

FREE Myra Marx, « Beyond the Us-Them Binary : Power and Exclusion in Intersectional Analysis », *DiGeSt Journal for Diversity and Gender Research*, 2016, pp.33-38.

JACQUOT Sophie, « Nous étions des militantes, maintenant ce sont des fonctionnaires ma chère » : la professionnalisation de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes », in Petra MEIER et David PATERNOTTE (dir.), *La professionnalisation des luttes pour l'égalité : Genre et féminisme*, Louvain-La-Neuve : Academia-L'Harmattan, 2017, pp. 47-66.

LOMBARDO Emanuela et VERLOO Mieke, « Institutionalizing Intersectionality in the European Union ? », *International Feminist Journal of Politics*, 2009, vol. 11, n°4, pp. 478-495

LUTZ Helma, « Intersectionality as Method », *DiGeSt Journal for Diversity and Gender Research*, 2016, pp. 39-44.

PATERNOTTE David et WOODWARD Alison, « Les métamorphoses du triangle de velours: de l'étude universitaire de la politique de genre européenne à l'élaboration des politiques d'égalité flamandes » in Petra MEIER et David PATERNOTTE (dir.), *La professionnalisation des luttes pour l'égalité : Genre et féminisme*, Louvain-La-Neuve : Academia-L'Harmattan, 2017, pp. 29-46.

VERLOO Mieke, « Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union », *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n°3, pp. 211-228.

VERLOO Mieke, « Putting Intersectionality into Practice in Different Configurations of Equality Architecture : Belgium and the Netherlands », Oxford University Press, 2012, vol.19, n°4, pp. 513-538.

Documents Unia-Institut

Évaluation de la loi antiracisme et de la législation antidiscrimination de 2007, 2017 via <http://k6.re/9CLuj>

Evaluation du plan stratégique Unia 2016-2018 via <http://k6.re/PBsJZ>

Indiville, Enquête de notoriété et de perception d'Unia, 2018 via <http://k6.re/uwbP9>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre, 2017 via <http://k6.re/Ysdah>

Mémoire « S'engager pour les droits humains. 61 propositions d'Unia pour les élections 2019 » via <https://urlz.fr/9BF6>

Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine, Unia et Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017 via <http://k6.re/=41vC>

Ordonnance du Tribunal du travail de Bruxelles du 16 novembre 2015 via <http://k6.re/DVLEy>

Plan d'action stratégique Unia 2019-2021 « Pour plus d'égalité » via <http://k6.re/=sZTh>

Protocole de collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Unia, 2019 via <http://k6.re/7Dv8K>

Articles Unia

« Affaire Achbita, enfin plus de clarté sur l'interdiction du foulard au travail » via <http://k6.re/UoWed>, mis en ligne le 14 mars 2017.

« Discrimination : quelques précisions » via <http://k6.re/1dXKU>

« L'affaire Achbita devra être rejugée » via <http://k6.re/iagH4>, mis en ligne le 20 octobre 2017.

« Qu'est-ce que l'affaire Achbita ? » via <http://k6.re/a4mHy>, mis en ligne le 15 mars 2017.

« Recommandation relative au refus du port de signes convictionnels à l'égard de bénéficiaires de l'article 60 de la loi sur les CPAS », via <http://k6.re/PhRVs>, mis en ligne le 22 octobre 2018.

Etudes et rapports

Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne, Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination, 2017 via <http://k6.re/ZDCoI>

BENTOUHAMI Hourya et KHADHRAOUI Rym, Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, Centre for Intersectional Justice& Actiris, Bruxelles, 2008, 86 p. via <http://k6.re/uZH7B>

BePax, Porter le foulard au travail : Qu'en disent les premières concernées ?, 2018 via <http://k6.re/Xgz0l>

Equinet, Innovating at the Intersections. Equality Bodies tackling Intersectional discrimination, Brussels, 2016, 52 p. via <http://k6.re/0QBjM>

European Network Against Racism, Femmes oubliées : l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes, 2016, via <http://k6.re/gCqNG>

FREDMAN Sandra, Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Brussels, 2016, 92 p. via <http://k6.re/0KSHa>

HAINAUT Florence, Ce foulard que je ne saurais voir. Comment prendre la mesure des violences et discriminations envers les femmes qui portent le foulard en Belgique, Master de spécialisation interuniversitaire en études de genre, Bruxelles, 2018, 54 p.

Articles internet

« Accusé de racolage communautaire, Ecolo retire un tract polémique », RTBF via <http://k6.re/YC8vu>, mis en ligne le 15 mai 2019.

« Au nom des droits des femmes ? Fémonationalisme et néolibéralisme », Mediapart via <http://k6.re/v2gwF>, mis en ligne le 23 novembre 2017.

« Citoyennes, féministes et musulmanes », Collectif Kahina via <http://k6.re/dWdLr>, mis en ligne le 16 septembre 2016.

« Il y a “plan contre le racisme” et “plan contre le racisme” », BePax via <http://www.bepax.org/news/document-974,0000974.html>, mis en ligne le 22 mai 2018

« Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l’Homme : un pas en avant qui laisse beaucoup de questions en suspens », Ligue des droits humains via <http://k6.re/ck9M8>, mis en ligne le 26 avril 2019.

« La fracture numérique enfin sous le seuil des 10% en Belgique », Belga via <http://k6.re/NkLDe>, mis en ligne le 2 octobre 2018.

« Pour un féminisme antiraciste et décolonial », Collectif Kahina via <https://www.levif.be/actualite/belgique/pour-un-feminisme-antiraciste-et-decolonial/article-opinion-1113791.html>, mis en ligne le 28 mars 2019.

« Restitution du patrimoine africain : appel pour un processus dé-colonial », carte blanche de Bamko-CRAN via <https://www.levif.be/actualite/belgique/restitution-du-patrimoine-africain-appel-pour-un-processus-de-colonial/article-opinion-1120145.html>, mis en ligne le 10 avril 2019

« Violences faites aux femmes : pour une société sécurisante, pas sécuritaire », Collectif de 36 associations féministes via <http://k6.re/r=vfe>, mis en ligne le 17 mai 2019.

« We need to recognise that white people have privilege », VUB via <http://vubtoday.be/en/content/we-need-recognise-white-people-have-privilege>, mis en ligne le 4 mai 2018.

BADER Dina, « Sara R. Farris : In the Name of Women’s Rights. The Rise of Femonationalism » via <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2018-1-page-144.html>, mis en ligne le 22 mai 2018.

CAPIAUX Francis, « Sale temps pour l’égalité des chances », Le Soir via <http://k6.re/SCfG1>, mis en ligne le 13 avril 2018.

GOLDMAN Henri, « La Plateforme antiraciste et l’antiracisme institutionnel », Politique via <https://www.revuepolitique.be/plateforme-antiraciste>, mis en ligne le 12 mai 2017.

Sites et pages web

Alter Egales, Assemblée pour les droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles via <http://www.alteregales.be/resultats/2016-2/>

Amazonie via <https://www.amazonie.be>

Awsa via <http://www.awsa.be>

Belgian Pride via <https://www.pride.be/fr/allforone>

BePax via <http://www.bepax.org/event/race-genre-orientation-sexuelle-les-dominations-sous-le-prisme-intersectionnel,0001051.html>

Collectif Contre Islamophobie en Belgique via <http://ccib-ctib.be>

Centre for Intersectional Justice via <https://www.intersectionaljustice.org>

Centre of Expertise Gender, Diversity and Intersectionality (REHA) via <https://www.vub.ac.be/en/centre-of-excellence/rhea#rhea>

Ella via <http://www.ellavzw.be/node/4/publicaties/handleiding-intersectioneel-denken>

European Institute for Gender Equality via <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297>

Fem & Law via <https://femandlaw.be>

Le Monde selon les femmes via http://www.mondefemmes.be/genre-actus_intersectionnalite.htm

Master de spécialisation en études de genre via <https://www.mastergenre.be>

Master in Gender en Diversiteit via <http://www.mastergenderendiversiteit.be/>

Vie féminine via <http://www.viefeminine.be>