



Année académique 2019-2020

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

Thuysbaert

Anne-Isabelle

***LE DOUBLE STANDARD DU DROIT EUROPEEN
ANTI-DISCRIMINATION***

***VERS UNE APPROCHE JURIDIQUE INTERSECTIONNELLE DES
DISCRIMINATIONS ?***

Sous la direction de Sophie Jacquot
(Université Saint-Louis 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 consciente 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 prévu dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au chapitre 4, section 7, articles 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 : Thuysbaert, Anne-Isabelle

Date : 05/08/2020

Signature de l'étudiante :

A handwritten signature in black ink, reading "Anne-Isabelle Thuysbaert". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements s'adressent au Professeure Sophie Jacquot qui a accepté de m'accompagner dans la rédaction de ce mémoire de fin d'études.

Je remercie mes professeur.es du Master, Florence Degrave, Damien Zanone, Charlotte Pezeril, Valérie Piette, David Paternotte, Nathalie Grandjean, Catherine Gravet, Audrey Louckx, Claire Martinus et Claire Gavray pour m'avoir fait découvrir des autrices passionnantes qui m'accompagneront et m'inspireront toute ma vie.

Je remercie également les étudiant.es. du Master pour leur solidarité, leurs conseils et leur enthousiasme qui ont fait de ce programme une fabuleuse aventure.

Et enfin un merci tout particulier à mes proches qui m'ont encouragée et lu attentivement les pages qui suivent.

Who Said It Was Simple

*There are so many roots to the tree of anger
that sometimes the branches shatter
before they bear.*

*Sitting in Nedicks
the women rally before they march
discussing the problematic girls
they hire to make them free.
An almost white counterman passes
a waiting brother to serve them first
and the ladies neither notice nor reject
the slighter pleasure of their slavery.
But I who am bound by my mirror
as well as my bed
see causes in colour
as well as sex*

*And sit here wondering
which me will survive
all these liberations.*

Audre Lorde

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

CHAPITRE I – LES DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Section 1 – Définition de la discrimination multiple

Section 2 – Reconnaissance et sanction des discriminations multiples

Sous-section a – La reconnaissance des discriminations multiples au niveau des Nations Unies

Sous-section b – La reconnaissance des discriminations multiples au sein de l’Union européenne

Sous-section c – Les approches théoriques des discriminations

§ 1^{er} – L’approche unidimensionnelle des discriminations en droit européen

§ 2 – Une critique intersectionnelle du droit européen anti-discrimination

CHAPITRE II – MISE EN PRATIQUE D’UNE APPROCHE JURIDIQUE INTERSECTIONNELLE DES DISCRIMINATIONS

Section 1 – Pertinence d’une approche catégorique des discriminations

Sous-section a – Vers un droit post-catégorique ?

Sous-section b – Conceptualisation des motifs de discrimination

Section 2 – Vers un cadre juridique intersectionnel ?

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE

INTRODUCTION

L'Union européenne à la pointe de l'égalité ? Dans un entretien accordé à *l'Humanité* en 2003, la philosophe et ex-députée européenne, Geneviève Fraisse, avait déclaré que « l'Europe est plus féministe que chacun de ses États-membres. (...) l'Europe est un moteur pour l'égalité des sexes »¹ et s'est élevée au rang « des systèmes politiques les plus progressistes du monde »^{2,3}. Néanmoins l'impulsion donnée par Bruxelles n'a pas eu raison des discriminations. En Belgique, pour un même travail, les femmes ont en moyenne un salaire horaire brut de 6% inférieur à celui des hommes.⁴ L'écart salarial moyen sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne bondit à 14,8 %⁵ alors que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est expressément garantie dans les traités depuis 1957⁶.

Les écarts se creusent lorsque les travailleuses « cumulent » un autre motif de discrimination tel la « race » et l'origine ethnique.⁷

Les statistiques ne se révèlent guère plus optimistes pour toute une palette de combinaisons de motifs de discriminations. Il ressort des études du Bureau international du Travail que les personnes discriminées sur base de plusieurs motifs connaissent un taux de chômage plus important et occupent généralement un emploi précaire et à bas salaire.⁸

¹ M. KACI, « FSE Geneviève Fraisse : "L'Europe est un moteur pour l'égalité des sexes" », *l'Humanité*, 12 novembre 2003, p. 1, disponible sur <https://www.humanite.fr/node/294839> (consulté le 16 juillet 2019).

² S. JACQUOT, « Politiques d'égalité hommes/femmes de l'Union européenne depuis 1957 », *Encyclopédie pour une histoire nouvelle de l'Europe*, 2016, p. 1, disponible sur <https://ehne.fr/node/613> (consulté le 16 juillet 2019).

³ A.-I. THUYBAERT, *Le rôle de la Cour de justice de l'Union européenne dans les politiques d'égalité des sexes : un dialogue sans répit*, travail réalisé dans le cadre du séminaire interdisciplinaire « Penser l'Europe », Université Saint-Louis de Bruxelles, 2019, p. 2.

⁴ Seulement trois pays européens (la Roumanie, le Luxembourg et l'Italie) peuvent tristement se vanter de relever un écart salarial plus faible que la Belgique (DIRECTION GENERALE STATISTIQUE, *Écart salarial : la Belgique fait mieux que la plupart des autres pays européens*, 6 mars 2020, p. 1, disponible sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial> [consulté le 10 avril 2020]). Cependant les « bons » élèves ne peuvent se réjouir trop vite de leurs résultats. Un faible écart salarial n'est pas synonyme d'une meilleure insertion des femmes sur le marché du l'emploi (CH. BOLL et A. LAGEMANN, *Gender pay gap in EU countries based on SES [2014]*, Luxembourg, Commission européenne, 2018, disponible sur https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf [consulté le 20 mars 2020]). La Belgique connaît un « taux de participation des femmes au marché de l'emploi » de 63,6 % alors que le taux pour les hommes s'élève à 73,4% (J. WINKEL, « Écart salarial hommes-femmes : la guerre des chiffres », *Alter Échos*, 19 avril 2019, disponible sur <https://www.alterechos.be/trashed-2/> [consulté le 22 mars 2020]).

⁵ Ce pourcentage est le dernier en date avancé par l'office belge de statistique (voy. DIRECTION GENERALE STATISTIQUE, *op.cit.*).

⁶ Voy. l'article du 157 T.F.U.E. (ex-article 119 du Traité de Rome du 25 mars 1957).

⁷ I. DAUGAREILH, « Les discriminations multiples », *Hommes et Migrations*, 2011, p. 35, disponible sur <https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2011-4-page-34.htm> (consulté le 3 février 2020).

⁸ I. DAUGAREILH, *ibidem*, p. 35 ; voy. également BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *L'Égalité au travail : relever les défis*, rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2007, p. 17 à 41, disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf (consulté le 22 mars 2020).

Ces inégalités ne se limitent bien entendu pas au champ professionnel mais elles attirent davantage notre attention en ce qu'il s'agit du domaine où l'Union européenne couvre un plus grand nombre de motifs de discrimination.

L'article 13 du Traité d'Amsterdam (l'actuel article 19 du T.F.U.E.) marque un tournant dans le développement du droit européen à la non-discrimination en habilitant le législateur européen à lutter contre les discriminations à partir d'une liste plus étendue de motifs. En sus du sexe⁹ et de la nationalité¹⁰, sont également visées les discriminations fondées sur « la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle »¹¹.

Ces mesures anti-discrimination sont un pas de plus vers l'égalité réelle et surmontent ainsi certaines faiblesses du principe d'égalité formelle qui persiste à méconnaître les systèmes d'oppression dans lesquels les sujets de droit évoluent.¹² Or le monde n'est pas fait de sujets abstraits et asexués. Cependant, en « identifiant des caractéristiques qui mettent les sujets dans des positionnements défavorables »¹³, le droit anti-discrimination renonce à une conception abstraite de ses sujets de droit pour se mettre au service de l'égalité réelle. « Une règle de non-discrimination ne parvient pas à l'égalité même, même si elle y contribue. Elle permet néanmoins une approche dynamique de l'égalité ».¹⁴ A cette fin, l'Union européenne a progressivement développé une « conception large de l'égalité de traitement proche de la non-discrimination »¹⁵.

Notre travail aura pour objectif d'explorer en quoi une approche intersectionnelle des discriminations permet de garantir, dans l'ordre juridique européen, à *tou.tes* les citoyens et citoyennes le droit à ne pas être discriminé.es. Nous examinerons, dans une première partie, comment le droit européen de lutte contre les discriminations laisse pour compte une large frange de ces destinataires et plus particulièrement celles et ceux qui, piégé.es dans un enchevêtrement de systèmes inégalitaires, sont victimes de discriminations dites « multiples » (chapitre I). Nous développerons ensuite en quoi consiste, en pratique, une approche juridique intersectionnelle apte à garantir à *tou.tes* le droit à la non-discrimination dans l'ordre juridique

⁹ Voy. l'article 157 du T.F.U.E. (ex-article 119 T.C.E.E.).

¹⁰ Voy. l'article 18 du T.F.U.E. (ex-article 12 T.C.E.E.).

¹¹ Voy. l'article 19 du T.F.U.E. .

¹² J. ROUX, « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes », *La Revue des droits de l'homme*, 2015, p. 8, disponible sur <https://journals.openedition.org/revdh/1116?lang=en> (consulté le 3 mars 2020).

¹³ J. ROUX, *ibidem*, p. 8 à 9.

¹⁴ M.-T. LANQUETIN, « Un autre droit pour les femmes ? », *Le travail du genre*, sous la direction de J. Laufer *et al.*, Paris, La Découverte, 2003, p. 335.

¹⁵ M.-T. LANQUETIN, « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, 2009, p. 96.

européen (chapitre II). L'enjeu principal de ce mémoire est de montrer que l'intégration d'une analyse intersectionnelle des discriminations dans le droit européen ne répond pas exclusivement à un besoin de précision théorique quant aux processus discriminatoires à l'œuvre, mais également à un souci pratique de lutte contre les discriminations.

CHAPITRE I – LES DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Les discriminations dites multiples ne sont pas un phénomène récent, mais ce n'est qu'à la fin des années quatre-vingt qu'elles sont visibilisées et étudiées par certaines juristes affiliées au *black feminism* américain^{16, 17}. Deux questions se profilent : qu'est-ce qu'une discrimination multiple (section 1) et l'état actuel du droit européen anti-discrimination permet-il de les sanctionner (section 2) ?

Section 1 – Définition de la discrimination multiple

Notre objet d'étude se prête à une grande confusion conceptuelle. Que ce soit dans le champ académique, militant ou politique, il n'existe à ce jour aucun consensus autour d'une terminologie commune et stabilisée. Tantôt la littérature a recours au terme de « discrimination intersectionnelle », tantôt à celui de « discrimination multiple » ou encore « discrimination multicritère » ou « multidimensionnelle ».¹⁸ Par ailleurs, ces mêmes termes peuvent également et alternativement viser des formes de discriminations autres que celles étudiées dans le cadre de ce travail.

Afin de démêler cet imbroglio, la Commission européenne publie en 2007 un rapport relatif à la lutte contre les discriminations multiples¹⁹ et reproduit la typologie des discriminations de la doctrine nord-américaine, fondée sur « une lecture sociologique des différentes situations »²⁰. Le rapport recense à cet égard trois variantes d'articulation des oppressions.

¹⁶ Voy. K. CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 67 à 139.

¹⁷ I. DAUGAREILH, *op. cit.*, p. 35.

¹⁸ T. MAKKONEN, *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights of Abo Akademi University, 2002, p. 10 ; S. MOSCATELLI, « The Multiple Discrimination in the European and the Italian Context », *Acta Juridica Hungarica*, 2011, p. 117.

¹⁹ COMMISSION EUROPEENNE, *Tackling Multiple Discrimination : Practices, policies and laws*, Luxembourg, 2007.

²⁰ M.-T. LANQUETIN, « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *op. cit.*, p. 102.

Premièrement, la « discrimination multiple » au sens de cette doctrine viserait l'expérience d'un individu discriminé sur la base de plusieurs motifs, mais chacune de ces discriminations se fondent successivement dans le temps sur un seul de ces motifs.²¹ Cette configuration strictement additionnelle des discriminations ne coïncide pas avec celle visée par les autrices du *black feminism*.

Deuxièmement, ce que les auteurs du rapport entendent par une « discrimination composée » couvre une expérience de discrimination fondée simultanément sur plusieurs motifs et où l'un des motifs exacerbe les effets de la discrimination fondée sur un autre motif.²² Ces deux premières formes de discrimination ont en commun de présupposer que l'incidence de chaque motif peut être distinguée et analysée séparément.²³

Enfin, le rapport fait état d'une troisième variété, la discrimination dite « intersectionnelle », fondée sur une pluralité de motifs interagissant de manière indissociable et produisant de ce fait une discrimination qualitativement distincte des deux premières.²⁴ Timo Makkonen illustre cette forme de discrimination à partir de l'expérience des femmes ethnicisées.²⁵

Il observe que ces groupes sociaux ne partagent pas les mêmes expériences de discriminations sexistes que les femmes « blanches » ou ne subissent pas les mêmes désavantages ou stéréotypes raciaux que les hommes issus du même groupe ethnique. Ces femmes font l'objet

²¹ COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 16 ; T. MAKKONEN, *op. cit.*, p. 10. Timo Makkonen cite à titre d'exemple, l'hypothèse d'une femme en situation d'handicap tantôt discriminée à l'embauche sur base de son genre, tantôt sur base de son handicap en raison de l'absence d'aménagement raisonnable garantissant l'accès aux locaux professionnels.

²² COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 17 ; T. MAKKONEN, *op. cit.*, p. 11. Cette forme de discrimination vise notamment la situation d'une femme racisée discriminée sur un marché du travail et de l'emploi sexuellement et racialement ségrégué : certains emplois sont de fait réservés aux hommes et d'autres sont inaccessibles aux personnes racisées. Par conséquent, les femmes racisées occupent, plus fréquemment que les hommes racisés, des emplois précaires et à bas salaire (T. MAKKONEN, *op. cit.*, p. 11).

²³ S. BURRI et D. SCHIEK, *Multiple Discrimination in EU Law : Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination ?*, Luxembourg, Commission européenne, 2009, p. 3 ; R. XENIDIS, « Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law : Towards Redressing Complex Inequality ? », *EU Anti-discrimination Law Beyond Gender*, sous la direction de U. Belavusau et K. Henrard, Oxford, Hart Publishing, 2018, p. 6, disponible sur https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3529603 (consulté 18 juin 2020).

²⁴ J. ROUX, *op. cit.*, p. 6.

²⁵ Les discriminations vécues par les femmes appartenant à certains groupes ethniques sont souvent citées dans les recherches intersectionnelles (à tout le moins occidentales) pour exemplifier cette troisième variété de discrimination. Néanmoins l'approche intersectionnelle a été adaptée à d'autres dimensions de l'oppression : « il n'y a aucune raison de s'arrêter à une dimension de l'oppression. A la race, on peut ajouter, pour commencer, la classe, l'âge, un handicap, l'orientation sexuelle. La seule façon de limiter les intersections possibles entre les différentes dimensions de l'identité est de ne considérer que celles auxquelles les intéressés sont parvenus à donner une voix » (traduction libre de N. ZACH, « Can third wave feminism be inclusive ? Intersectionality, its problems and new directions », *The Blackwell Guide to Feminist Philosophy*, sous la direction de L.M. Alcoff et E.F. Kittay, Oxford, Blackwell, 2007, p. 199). La doctrine américaine a principalement étudié « la race » et ses intersections avec le genre et la classe alors que les recherches françaises, en ce compris féministes, ont longtemps ignoré « le passé esclavagiste français, les rapports sociaux de race, d'ethnicité et de colonialité » (E. GALERAND et D. KERGOAT, « Consubstantialité vs intersectionnalité ? À propos de l'imbrication des rapports sociaux », *Nouvelles pratiques sociales*, 2014, p. 49).

de discrimination raciale et sexiste spécifique.²⁶ C'est la particularité de ces expériences de discrimination que des féministes afro-américaines se sont efforcées de rendre visible : « l'intersection entre le racisme et le sexisme vécue par les femmes afro-américaines ne peut être pleinement saisie en examinant séparément la dimension raciale et genrée de ces expériences »²⁷. C'est cette configuration « synergique »²⁸ de la discrimination qui attirera notre attention. Cette forme de discrimination a pu être qualifiée de « discrimination composée »²⁹ ou encore de « discrimination multiple ». C'est cette dernière appellation qui est retenue par les institutions onusiennes³⁰ et européennes³¹.

Nonobstant les nombreuses critiques qui peuvent lui être adressées³², nous préférons également ce terme afin de respecter la lignée terminologique suivie par les politiques européennes de lutte contre les discriminations.³³

Certains chercheurs ont suggéré que ce terme a pu être privilégié par les institutions européennes du fait de sa résonance « plus neutre » comparé à celle de « discrimination intersectionnelle » renvoyant directement à la notion d'« intersectionnalité » qui s'est

²⁶ Les expériences de discriminations vécues par des femmes racisées ne se sont, bien entendu, pas exclusivement fondées sur les motifs de sexe et de « la race ». La religion, par exemple, est également un vecteur discriminatoire qui peut interagir de manière inextricable avec les motifs pré-cités (J. ROUX, *op. cit.*, p. 7 ; N. DUCLOS, « Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases », *Canadian Journal of Women and the Law*, 1993, p. 29).

²⁷ Traduction libre de K. CRENSHAW, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, 1991, p. 1243 ; la spécificité de l'expérience des femmes racisées a fait l'objet d'une abondante littérature et a largement été documentée par les premières concernées. Voy. : G. HULL, P. BELL-SCOTT et B. SMITH, *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave*, New York, Feminist Press of University of New York, 1982 ; B. HOOKS, *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, Paris, Cambourakis, 2015 ; A. LORDE, *Sister Outsider : Essays and Speeches*, Berkeley, Crossing Press, 1984 ; K. CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.*, p. 67 à 139.

²⁸ S. FREDMAN, « Un double problème : la discrimination multiple et la législation de l'Union européenne », *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, 2005, p. 13.

²⁹ Voy. notamment W. SHOBE, « Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination », *New York University Law Review*, 1980, p. 793 à 835.

³⁰ S. MOSCATELLI, *op. cit.*, p. 317.

³¹ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 4.

³² Le terme « discrimination multiple » n'est pas sans défauts : il entretient en effet une représentation arithmétique qui ne permet pas de saisir les différentes sources d'oppression comme indivisibles, alors que nous constaterons ci-dessous qu'elles ne peuvent être comprises de manière réifiée et sectorisée. C'est donc avec une certaine réserve que nous employons ce terme dans le cadre de ce travail.

Même certains membres de la Cour de justice de l'Union européenne ont remis en question cette appellation. En ce sens voy. l'avis de l'avocate générale J. Kokotte : « ce terme peut (...) induire en erreur, du moment qu'il suggère que l'on est en présence de deux inégalités de traitement, dont chacune peut déjà – totalement indépendamment l'une de l'autre – être considérée comme une discrimination et pourrait être encore renforcée par l'ajout d'autres motifs d'inégalité de traitement. Or, la question qui nous occupe ici a trait à la combinaison d'au moins deux facteurs, dont chacun, pris isolément, ne conduit pas encore à une discrimination de l'intéressé » (conclusions AG J. Kokott, 30 juin 2016, *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, C-443/15, § 149).

³³ Cependant il convient de préciser que les « discriminations multiples » au sens du droit européen de lutte contre les discriminations semblent parfois aussi viser indistinctement les trois variantes de discriminations évoquées ci-dessus (S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 4). Dans le cadre de notre travail, par « discrimination multiple » nous désignerons exclusivement la troisième variante de discrimination.

développée aux États-Unis dans un ancrage historique et intellectuel particulier (détaillé au chapitre I, section 2, sous-section c).³⁴ Néanmoins nous constaterons qu'il est impossible de procéder à une analyse des discriminations multiples hors du cadre théorique de l'intersectionnalité. Bien que les discussions institutionnelles fassent encore exclusivement référence aux termes de « discriminations multiples », l'Union européenne évoque (très) sporadiquement le concept d'intersectionnalité comme approche méthodologique des discriminations.³⁵ Ce glissement terminologique s'opère discrètement depuis 15 ans tant au niveau de l'Union européenne, qu'à l'échelle internationale.³⁶

Section 2 – Reconnaissance et sanction des discriminations multiples

L'approche théorique des discriminations en droit européen a une incidence déterminante sur le traitement pratique des discriminations multiples. En d'autres termes, la possibilité (ou non) de sanctionner les discriminations multiples variera suivant la manière dont l'ordre juridique applicable a conceptualisé les relations entre les différentes sources de discrimination (sous-section-section c). Au préalable, nous nous pencherons sur la reconnaissance juridique des discriminations multiples au niveau onusien (sous-section a), sous l'impulsion duquel l'Union européenne s'est également emparée de la question (sous-section b).³⁷

Sous-section a – La reconnaissance des discriminations multiples au niveau des Nations Unies

L'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) consacre le principe d'égalité et de non-discrimination. Au titre de résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, cet instrument universel de protection des droits de l'homme n'a pas de portée juridiquement contraignante en droit international public. Cependant la Déclaration a progressivement acquis la qualité de coutume internationale et devient donc juridiquement obligatoire. De surcroît, le principe d'égalité et de non-discrimination, tel que protégé à l'article

³⁴ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 7 ; cette rupture terminologique (et généalogique) a pu d'ailleurs être reçue comme une tentative de dépolitisation et de « blanchiment de l'intersectionnalité » (S. BILGE, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », *Recherches féministes*, 2015, p. 2).

³⁵ Voy. : Communication de la Commission du 5 mars 2020 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*, COM(2020) 152 final, p. 3 ; COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 18 ; Livre vert de la Commission européenne du 28 mai 2004 relative à l'égalité et à la non-discrimination dans l'Union élargie, COM (2004) 379 final.

³⁶ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 5 ; M. VERLOO, « Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union », *European Journal of Women's Studies*, 2006, p. 211 ; S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 4 à 5.

³⁷ J. ROUX, *op. cit.*, p. 13.

2, a valeur de *ius cogens*³⁸.³⁹ Néanmoins cet article, dépourvu d'existence indépendante, doit être combiné à un droit ou à une liberté fondamentale garantis par la Déclaration.⁴⁰

La Déclaration sera suivie et complétée par une collection de conventions contraignantes qui reconnaîtront à leur tour un principe de non-discrimination quant à la jouissance des droits et libertés protégés par ces derniers.⁴¹ Cependant ils ne contiennent aucune référence expresse au concept de discriminations multiples.⁴² C'est lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, organisée à Pékin en 1995, qu'une déclaration, adoptée à cette occasion, reconnaît pour la première fois à l'échelle internationale la problématique des discriminations multiples.⁴³ L'article 32 de cette Déclaration formalise l'engagement des États participants à « redoubler d'efforts pour que toutes les femmes et les filles que de *multiples obstacles*, tenant à des facteurs tels que race, âge, langue, origine ethnique, culture, religion, incapacités ou appartenance à une population autochtone, privent de tout pouvoir et de toute possibilité de progrès puissent jouir à égalité de tous les droits de la personne humaine et de toutes les libertés fondamentales »⁴⁴.

La reconnaissance des discriminations multiples est ensuite élargie à la lutte contre les discriminations raciales lors de l'adoption de la Déclaration de la Conférence mondiale contre le racisme tenue en 2001 à Durban, dont le préambule invite les États parties à endosser une perspective de genre lorsqu'ils s'acquittent de leurs obligations de protéger et de promouvoir les libertés et droits fondamentaux des victimes de racisme et de discrimination raciale.⁴⁵

Plus loin, l'article 2 reconnaît que « les victimes peuvent subir des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur d'autres motifs connexes, dont une discrimination pour des raisons de sexe, de langue, de religion, d'opinions politiques ou autres, d'origine sociale,

³⁸ Selon l'article 53 de la Convention de Vienne sur le droit des traités (1969), une norme de *ius cogens* « est une norme acceptée et reconnue par la communauté internationale des États dans son ensemble » qui a la particularité d'être considérée comme hiérarchiquement supérieure à toute autre norme internationale, en ce compris les traités (M. DRAIN et C. DUBERNET, *Relations internationales*, Bruxelles, Bruylant, 2019, p. 40).

³⁹ S. MOSCATELLI, *op. cit.*, p. 318.

⁴⁰ S. MOSCATELLI, *ibidem*, p. 318.

⁴¹ Voy. : l'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ; l'article 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 ; la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979.

⁴² J. ROUX, *op. cit.*, p. 13 ; S. MOSCATELLI, *op. cit.*, p. 319.

⁴³ S. MOSCATELLI, *ibidem*, p. 319.

⁴⁴ Article 32 de la Déclaration de Beijing du 15 septembre 1995 (NATIONS UNIES, *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur le statut des femmes*, Beijing, 1995).

⁴⁵ Préambule de la Déclaration de Durban du 8 septembre 2001 (NATIONS UNIES, *Rapport de la troisième conférence mondiale contre le racisme*, Durban, 2001).

de fortune, de naissance ou de statut »⁴⁶.⁴⁷ La Conférence de Durban se prolonge avec l'adoption d'un programme d'action qui invite les États à lutter contre les discriminations multiples dont font l'objet les personnes racisées dans les domaines de « l'emploi, le logement, les services sociaux et l'enseignement ».⁴⁸ À l'issue de cette conférence, la diffusion et l'institutionnalisation globale du concept de discriminations multiples ont franchi un cap important.⁴⁹

La reconnaissance internationale des discriminations multiples a été scellée 5 ans plus tard dans un instrument juridiquement contraignant, lors de l'adoption de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.⁵⁰ Le préambule constate avec préoccupation l'existence de discriminations multiples affectant les personnes en situation d'handicap. La Convention précise à l'article 6 que les femmes et les filles en situation d'handicap sont davantage exposées au risque de discriminations multiples et engage les États Parties à prendre des mesures afin de leur garantir une jouissance égale des droits et libertés fondamentaux.⁵¹

Bien que ces différents outils évoqués *supra* entendent protéger les victimes de discriminations multiples, ils ne visent que les discriminations fondées *respectivement* sur la « race », le sexe ou un handicap et leurs croisements avec d'autres motifs de discrimination. L'unidimensionnalité des luttes pour l'égalité se répercute sur les différents instruments onusiens.⁵² Néanmoins la dissémination des dispositions relatives aux discriminations multiples encourage le développement d'une approche davantage intégrée des rapports sociaux.⁵³

⁴⁶ Article 2 de la Déclaration de Durban du 8 septembre 2001 (NATIONS UNIES, *Rapport de la troisième conférence mondiale contre le racisme*, Durban, 2001).

⁴⁷ J. ROUX, *op. cit.*, p. 13.

⁴⁸ Article 49 du Programme d'action de Durban du 8 septembre 2001 (NATIONS UNIES, *Rapport de la troisième conférence mondiale contre le racisme*, Durban, 2001).

⁴⁹ P. HILL COLLINS et S. BILGE, *Intersectionality*, Malden, Polity Press, 2016, p. 88 à 90 ; voy. notamment la recommandation générale n° 25 du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale du 12 mai 2003 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales, UN Doc HR/GEN/1/REV. 6 et la recommandation générale n° 28 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 19 octobre 2010 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention, CEDAW/C/2010/47/GC.2.

⁵⁰ S. MOSCATELLI, *op. cit.*, p. 320 ; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006.

⁵¹ Article 6 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 ; la convention connaît un taux de ratification presque record. Par ailleurs, l'Union Européenne et l'ensemble des États-membres de l'Union européenne sont parties à la Convention.

⁵² J. ROUX, *op. cit.*, p. 13.

⁵³ Voy. J. ROUX, *ibidem*, p. 13.

Le droit a tardé à traiter la question des discriminations multiples. Néanmoins les Nations Unies ont mis en lumière le phénomène à l'échelle globale et ont donné l'impulsion nécessaire afin que l'Union européenne s'en saisisse à son tour.⁵⁴

Sous-section b – La reconnaissance des discriminations multiples au sein de l'Union européenne

Les traités fondateurs de la construction européenne ont dès le début entériné le principe d'égalité et de non-discrimination. Cependant les politiques européennes d'égalité avaient originellement pour seul enjeu le développement du marché intérieur⁵⁵ et se limitaient exclusivement aux motifs de genre⁵⁶ et de nationalité⁵⁷.

Comme mentionné plus haut, le Traité d'Amsterdam, entré en vigueur en 1999, franchit une nouvelle étape dans le développement du droit européen anti-discrimination en adoptant une approche des discriminations davantage orientée vers une logique des droits fondamentaux⁵⁸ et en déléguant au législateur européen la compétence de lutter contre les discriminations fondées sur d'autres motifs que ceux du genre et de la nationalité. L'extension de la liste des motifs, strictement énumérés, a rapidement abouti à l'adoption de deux directives : d'une part la

⁵⁴ J. ROUX, *ibidem*, p. 13.

⁵⁵ S. MOSCATELLI, *op. cit.*, p. 320 ; voy. également G. PERRIER, « La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2018, p. 62 et S. JACQUOT, « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, 2009, p. 253 à 254.

⁵⁶ Article 119 du T.C.E.E. ; l'article 119 du Traité de Rome engage les États membres à garantir l'égalité de rémunération (« pour un même travail ou un travail de même valeur »). Son introduction dans les traités ne répond ni aux impératifs égalitaires, ni au « bonheur des dames » (Jacqueline Nonon, ex-fonctionnaire de la Commission européenne, dans un entretien réalisé par Sophie Jacquot le 2 juin 2003 à Paris [S. JACQUOT, « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *ibidem*, p. 249]) : l'article 119 poursuit un objectif exclusivement économique, soit la lutte contre les distorsions de concurrence (S. BELLAL *et al.*, « Politiques européennes d'égalité de genre et de conciliation travail-famille », *L'Europe en Belgique, La Belgique dans l'Europe : configuration et appropriation des politiques sociales*, sous la direction de P.-P. Van Gehuchten, Gand, Academia Press, 2011, p. 157). Il a été négocié à l'initiative de la France qui craignait que ses industriels du textile, occupant une main-d'œuvre largement féminine et légalement contraints de garantir l'égalité salariale, souffrent de dumping social (G. PERRIER, *op. cit.*, p. 62).

⁵⁷ Article 45 du T.F.U.E. (ex-article 48 du T.C.E.E.).

⁵⁸ Intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019 ; néanmoins toute forme de rationalité économique n'a pas pour autant disparue du droit européen anti-discrimination. Le champ d'application des directives adoptées sur base de l'article 13 du Traité de Amsterdam, reflète l'ambition de développer le marché intérieur : « la mise en récit de l'égalité comme quelque chose de bon pour le marché plutôt qu'une bonne chose en soi, se poursuit » (traduction libre de J. GUTH et S. ELFVING, *Gender and the Court of Justice of the European Union*, New York, Routledge, 2019, p. 117).

directive 2000/43/CE « relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique »⁵⁹ et d'autre part la directive 2000/78/CE « portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail »⁶⁰ sans distinction de leur religion ou convictions, de leur âge, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle. Ce dynamisme législatif s'est propagé à la lutte contre les discriminations fondées sur le genre : d'une part, est adoptée le 13 décembre 2004 une directive relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine des biens et services (directive 2004/113/CE⁶¹) et d'autre part, à partir du 15 août 2006, les discriminations fondées sur le genre dans le domaine de l'emploi et du travail font l'objet d'une directive unique (directive 2006/54/CE⁶²), se substituant ainsi aux anciennes directives éparses applicables en la matière⁶³ .⁶⁴

Néanmoins cet élan est brutalement interrompu. En 2008, la Commission soumet au vote du Conseil une proposition de directive⁶⁵ avec laquelle elle vise à compléter l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations en élargissant le champ matériel de la directive 2000/78/CE au-delà du marché du travail et de l'emploi. Mais la directive proposée entraîne chez les États-membres une levée de boucliers ; à ce jour, le Conseil n'a toujours pas atteint l'unanimité requise pour son adoption. Néanmoins, certains États-membres, dont la Belgique⁶⁶ , n'ont pas

⁵⁹ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L 180/22, 19 juillet 2000.

⁶⁰ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

⁶¹ Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services, *J.O.U.E.*, L 373, 21 décembre 2004.

⁶² Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204, 26 juillet 2006.

⁶³ Sont abrogées les directives suivantes : la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, *J.O.C.E.*, L 45, 19 février 1975 ; la directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.C.E.*, L 39, 14 février 1976 ; la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, *J.O.C.E.*, L 225, 12 août 1986 ; la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, *J.O.C.E.*, L 14, 20 janvier 1998.

⁶⁴ Intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

⁶⁵ Proposition de directive du Conseil du 2 juillet 2008 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM (2008) 426 final.

⁶⁶ Voy. : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007 ; la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007 ; la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 8 août 1981. Cette dernière loi a été profondément modifiée en 2007 (loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981

attendu le législateur européen pour étendre la couverture de protection des personnes discriminées sur base des motifs visés par la directive 2000/78/CE (soit, pour rappel, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap et l'orientation sexuelle).⁶⁷

À ce jour, le législateur européen ne fait aucune mention de discriminations multiples dans un texte juridiquement contraignant.⁶⁸ Cependant, il n'en demeure pas moins que les institutions européennes se sont progressivement approprié la thématique des discriminations multiples. L'UE reconnaît pour la première fois l'existence de discriminations multiples dans une décision du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action de lutte contre les discriminations⁶⁹.⁷⁰ L'exposé des motifs part du constat « que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples »⁷¹ et poursuit avec un programme d'action qui entend promouvoir d'une part l'échange de bonnes pratiques entre les États-membres et d'autre part « l'élaboration de nouvelles pratiques et politiques de lutte contre la discrimination, y compris la discrimination multiple »⁷².

tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007), seul l'intitulé de la loi est resté intact. La législation anti-discrimination belge couvre un total de 19 motifs de discrimination (intervention de P. Charlier, co-directeur de Unia, dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019) et, à la différence du droit européen, le champ d'application matériel est identique pour l'ensemble des motifs (S. FREDMAN, *op. cit.*, p. 18).

⁶⁷ S. FREDMAN, *ibidem*, p. 18.

⁶⁸ S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 9.

⁶⁹ Décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006), *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

⁷⁰ M.-T. LANQUETIN, « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *op. cit.*, p. 101.

⁷¹ Considérant 4 de la décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006), *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

⁷² Considérant 5 de la décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006), *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

S'ensuivront d'autres programmes d'action du Conseil⁷³, résolutions du Parlement⁷⁴ ou encore rapports de la Commission⁷⁵ qui progressivement investissent le champ de la lutte contre les discriminations multiples.

Par ailleurs les préambules⁷⁶ des directives 2000/43 relative à l'égalité raciale et 2000/78 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi reconnaissent également les discriminations multiples⁷⁷ et énoncent que, « dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement (...), la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples ».⁷⁸

Cependant, la question des discriminations multiples est quasi-exclusivement traitée à la lumière des droits des femmes et peine à adopter une approche plus transversale. En effet, ces directives ne prévoient que l'articulation entre le genre et leurs motifs respectifs de discrimination. C'est pourquoi la question des discriminations multiples n'apparaît pas dans les directives relatives aux discriminations fondées sur le genre dans le domaine des biens et

⁷³ Voy. notamment la décision du Conseil du 20 décembre 2000 (Décision [CE] 2001/51 du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes [2001-2005], *J.O.C.E.*, L 17, 19 janvier 2001) dont le considérant 3 dénonce que « la persistance de la discrimination d'ordre structurel fondée sur le sexe, la double — et souvent multiple — discrimination que subissent de nombreuses femmes, ainsi que la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes justifie la poursuite et le renforcement de l'action communautaire dans ce domaine et l'adoption de nouvelles méthodes et approches » ; En 2006, la décision du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) annonce que les questions de discriminations multiples seront également traitées et qu'il est « essentiel que les actions ayant trait à la race ou à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle tiennent pleinement compte des différences entre hommes et femmes » (considérant 10, 14 et article 4 de la décision [CE] 771/2006 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous [2007], *J.O.U.E.*, L 146, 31 mai 2006).

⁷⁴ Voy. la résolution du Parlement européen du 25 novembre 2009 sur la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil – un espace de liberté, de sécurité et de justice au service des citoyens – programme de Stockholm, *J.O.U.E.*, CE 285, 21 octobre 2010, § 31.

⁷⁵ COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*; par ailleurs, en 2006, la Commission a également commandé une étude au réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*).

⁷⁶ Les préambules d'une directive n'ont pas de valeur juridiquement contraignante. Le préambule « permet, en règle générale, de donner (...) des indications sur l'intention du législateur et de lui fournir des pistes utiles pour déterminer le sens à donner à ses dispositions, il n'en reste pas moins que, lorsqu'une notion figurant dans un considérant ne trouve pas expressément sa concrétisation dans le corps même de la directive, voire qu'elle entre en contradiction avec celui-ci, c'est bien le contenu de la directive qui doit (...) primer » (voy. les conclusions AG P. Léger, 27 janvier 2005, *Meta Fackler KG c. Bundesrepublik Deutschland*, C-444/03, § 35 et 70).

⁷⁷ I. DAUGAREILH, *op. cit.*, p. 38.

⁷⁸ Voy. le considérant 14 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L 180, 19 juillet 2000 ; considérant 3 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

services (directive 2004/113/CE) d'une part et de l'emploi et du travail (directive 2006/54/CE) d'autre part. Cette conceptualisation des discriminations multiples par l'Union européenne comme essentiellement une problématique d'égalité entre les femmes et les hommes résulte du fait que ce sont principalement les activistes féministes qui ont contribué à faire émerger la question des discriminations multiples sur l'agenda politique européen.⁷⁹

En outre, bien que les préambules relèvent respectivement l'existence des discriminations multiples, ils ne les prohibent pas expressément, à la différence de la proposition de directive du 2 juillet 2008 évoquée ci-dessus. La version proposée par la Commission introduit un considérant similaire à celui des préambules des directives 2000/43 (relative à l'égalité raciale) et directive 2000/78 (relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi). Mais la proposition, telle qu'amendée par le Parlement européen le 2 avril 2009, insère dans le corps même de la directive une disposition *interdisant* les discrimination multiples.⁸⁰ Par ailleurs, les amendements du Parlement s'emploient à articuler entre eux les motifs protégés par la directive 2000/78 mais de plus, ils les croisent non seulement avec une perspective de genre, mais également de « race » et de nationalité et ils précisent que les discriminations peuvent « se produire sur la base de deux, ou *davantage*, des motifs énumérés ».⁸¹

La proposition de directive constitue une réelle avancée dans la lutte contre les discriminations multiples ; il n'en demeure pas moins qu'elle soulève un certain nombre de questions.⁸²

Premièrement, la proposition de directive ne constitue pas une base juridique adéquate pour interdire les discriminations multiples fondées sur l'articulation entre le genre et la « race », en ce que les discriminations visées sont à tout le moins basées sur l'un des critères couverts par la directive 2000/78 soit la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.⁸³ Susanne Burri et Dagmar Schiek, dans un rapport commandé par la Commission

⁷⁹ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 9 ; voy. notamment le rapport du Forum européen des féministes socialistes commandé par le Lobby européen des femmes et publié par le Parlement européen en 1995 (A. SUBHAN, *Confronting the Fortress: Black and Migrant Women in the European Union*, Bruxelles, Parlement Européen, 1995).

⁸⁰ Les articles 1 et 16 de la proposition de directive du Conseil du 2 juillet 2008 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM (2008) 426 final ; voy. l'amendement 37 de la résolution législative du Parlement européen du 2 avril 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, *J.O.U.E.*, C 137E, 27 mai 2010.

⁸¹ Amendement 4 de la résolution législative du Parlement européen du 2 avril 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, *J.O.U.E.*, C 137E, 27 mai 2010.

⁸² S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 10 et 11.

⁸³ S. BURRI et D. SCHIEK, *ibidem*, p. 10 et 11.

européenne, relèvent une seconde difficulté : la limitation du champ d'application de la proposition de directive.⁸⁴ En effet, cette dernière a pour objectif d'interdire les discriminations multiples (fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) dans des domaines qui ne relèvent pas du marché du travail et de l'emploi. Par conséquent, une interprétation systémique du droit européen anti-discrimination pourrait conclure qu'à défaut d'une interdiction juridiquement contraignante de ces discriminations multiples dans le champ du marché du travail et de l'emploi, une telle interdiction ne saurait exister. Ce qui, au demeurant, pourrait mettre dans l'embarras certains juges nationaux⁸⁵ qui ont par le passé reconnu une situation de discrimination multiple dans le secteur professionnel.⁸⁶

Mais à l'heure actuelle, aucun des amendements proposés par le Parlement européen n'a été adopté par le Conseil. Les débats patinent et il semble que certains États-membres ne sont pas prêts à introduire l'interdiction des discriminations multiples dans un texte juridiquement contraignant.⁸⁷

En conclusion, la place des discriminations multiples dans les politiques européennes de lutte contre les inégalités demeure encore extrêmement floue : elles sont politiquement admises comme problématiques, mais elles peinent à être reconnues dans le droit européen.⁸⁸

Les discussions autour des discriminations multiples, amorcées par la Commission au travers de rapports, programmes d'actions et autres instruments non contraignants (évoqués ci-dessus), entament un travail d'acculturation qui, à terme, pourrait aboutir à un consensus et surmonter ainsi la réticence des États-membres à adopter la proposition de directive réformant le droit anti-discrimination.⁸⁹

⁸⁴ S. BURRI et D. SCHIEK, *ibidem*, p. 11.

⁸⁵ Dans le cadre du rapport, les experts juridiques de certains États-membres ont partagé quelques exemples encourageants où leurs propres tribunaux ou instances nationales de lutte pour l'égalité ont exceptionnellement reconnu une situation de discrimination multiple dans le domaine du marché du travail et de l'emploi. Voy. à titre d'exemple la décision Føtex de la Cour suprême danoise (Føtex, 1265H U [2005], 21 janvier 2005) : le juge tranche que l'affaire qui lui était soumise constituait une situation de discrimination multiple fondée sur la religion, l'origine ethnique et le genre (S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 15). Néanmoins les juridictions de la majorité des États-membres tels que le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Allemagne ou encore la Finlande sont encore peu enclins à les sanctionner (S. BURRI et D. SCHIEK, *ibidem*, p. 15).

⁸⁶ S. BURRI et D. SCHIEK, *ibidem*, p. 11.

⁸⁷ La Hongrie et le Royaume-Uni s'opposent à l'introduction de la notion de « discrimination multiple » dans la directive. Les Pays-Bas ont exprimé une certaine réserve (voy. les travaux préparatoires du Conseil portant sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, ST 10779/17, 29 juin 2017, p. 8).

⁸⁸ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 14.

⁸⁹ R. XENIDIS, *ibidem*, p. 16 ; à défaut d'une prohibition explicite des discriminations multiples dans les directives, nous nous interrogerons : la Cour de justice de l'Union européenne ne serait-elle pas mieux disposée à les sanctionner ? Cette question sera traitée en détail dans le chapitre II, section 2.

Sous-section c – Les approches théoriques des discriminations

La timide reconnaissance des discriminations multiples (dans les directives 2000/43 et 2000/78) ne suffit pas pour les combattre. En effet, toute l'architecture du droit européen incline en faveur d'une lecture unidimensionnelle des discriminations, rendant ainsi impossible la sanction des discriminations subies par des individus ou groupes sociaux *représentés* comme situés à l'*intersection de plusieurs axes de stratification sociale*⁹⁰ et discriminés en tant que tels (§ 1^{er}). Cette approche sera remise en question par une analyse intersectionnelle des discriminations (§ 2) qui nous donne à voir la singularité de l'expérience de ces groupes jusqu'à présent rejetés à la marge du droit par le droit.

§ 1^{er} – L'approche unidimensionnelle des discriminations en droit européen

Les préambules des directives 2000/43 et 2000/78 reconnaissent qu'un individu ou un groupe social peut être discriminé sur base de plusieurs motifs. Néanmoins, nous observerons ci-dessous que l'agencement du cadre anti-discrimination de l'Union européenne avantage nettement une lecture isolée des motifs protégés⁹¹ et résiste dès lors à considérer leurs interactions.⁹²

Les divers critères illicites de discriminations sont répartis au sein de quatre directives distinctes : la directive 2000/43 couvre exclusivement les motifs de « race et origine ethnique », la directive 2000/78 sanctionne les discriminations fondées sur « la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » et la directive 2004/113 et 2006/54, celles fondées sur le genre. Le champ d'application matériel de chacune de ces directives diffère. Les motifs de « race et origine ethnique » bénéficient de la couverture de protection la plus large. En effet, contrairement à la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, la directive relative à l'égalité raciale recouvre des activités qui vont au-delà de la seule sphère professionnelle et prohibe également les discriminations dans le secteur de « l'éducation, la

⁹⁰ Nous constaterons *infra* que la critique intersectionnelle interroge cette représentation linéaire des oppressions et discriminations.

⁹¹ C.J.U.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 11 septembre 2007, C-227/04, § 51.

⁹² M.-T. LANQUETIN, « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *op. cit.*, p. 103.

protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services ». ⁹³

Par voie de comparaison, le droit dérivé ne garantit l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ni en matière d'éducation ⁹⁴ ni en matière d'avantages sociaux. Par ailleurs, dans le domaine des biens et services, la directive 2004/113 organise des exemptions généreuses au profit des prestataires d'assurance qui sont autorisés à prévoir des primes et prestations différentielles selon le sexe de l'assuré (voy. annexe 1). ⁹⁵

Cette fragmentation *ratione materiae* des champs d'application des directives, en dehors du fait de hiérarchiser les différents axes de discriminations ⁹⁶, entrave fortement une lecture intégrée des motifs protégés et donc la sanction des discriminations multiples. Ainsi, une personne âgée appartenant à une « minorité ethnique » ⁹⁷ ne pourra se prévaloir d'une discrimination multiple dans l'accès aux soins de santé. ⁹⁸ La Cour de justice de l'Union européenne, dans le cas d'espèce, n'admettra que le motif de « race ou origine ethnique » tel que protégé par la directive 2000/43. Cependant, quand bien même le motif de « race ou origine ethnique » est retenu, le juge européen conclura à l'absence de discrimination raciale s'il s'avère que des personnes du même « groupe ethnique », mais plus jeunes, ont eu accès à ces soins de santé. La discrimination raciale ne pourra être établie et sanctionnée que si *toute* personne appartenant au même groupe ethnique est discriminée, sans distinction d'âge (ou autre motif de différenciation). Cette « approche moniste » ⁹⁹ des discriminations, c'est-à-dire « fondée sur un motif exclusif » ¹⁰⁰,

⁹³ Considérant 12 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L 180, 19 juillet 2000 ; voy. également l'article 3 de la même directive.

⁹⁴ Voy. l'article 3 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services, *J.O.U.E.*, L 373, 21 décembre 2004.

⁹⁵ Voy. l'article 5 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services, *J.O.U.E.*, L 373, 21 décembre 2004.

⁹⁶ D. SCHIEK, « Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2005, p. 430; cette hiérarchisation a été abondamment critiquée, voy. notamment : M. BELL et L. WADDINGTON, « Reflecting on inequalities in European equality law », *European Law Review*, 2003, p. 349 à 369.

⁹⁷ La qualification « minorité ethnique », déployée par une sémiologie dominante, est ici privilégiée afin d'attirer l'attention du lecteur sur les processus d'altérisation et de subordination auxquelles font face les personnes dites issues d'une « minorité ethnique » : « nommer les autres est une affirmation du pouvoir du nommant sur le nommé. Le fait qu'un groupe de personnes soit désigné par d'autres comme une 'minorité raciale' subordonne ce groupe (...) sur la base de la différence raciale » (traduction libre de N. DUCLOS, *op. cit.*, p. 28).

⁹⁸ S. FREDMAN, *op. cit.*, p. 18.

⁹⁹ Formule de S. BILGE et O. ROY, « La discrimination intersectionnelle: La naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law and Society*, 2010, p. 51 à 74.

¹⁰⁰ J. ROUX, *op. cit.*, p. 2.

méconnaît la spécificité de la discrimination subie par le plaignant, qualitativement différente de celle subie par une personne discriminée sur fondement du seul motif de « la race ou origine ethnique »¹⁰¹, et laisse sans issue les situations de discriminations multiples.

Hors de la sphère professionnelle, peuvent être exclusivement soulevés les critères du genre et de la « race ». Le marché du travail et de l'emploi constitue le seul champ où les six motifs de discriminations sont protégés par le droit européen.¹⁰² En conséquence, le rapport de la Commission relève, à juste titre, que la législation européenne d'égalité de traitement laisse entrevoir la possibilité de remédier aux discriminations multiples dans ce champ, même si elles ne sont pas expressément prohibées.¹⁰³ Cependant les États-membres sont peu nombreux à avoir saisi cette opportunité lors de la transposition des directives et persistent à adopter une interprétation unidimensionnelle des discriminations.¹⁰⁴

Les rares occasions où la Cour de justice de l'Union a jugé bon de retenir plusieurs motifs de discriminations¹⁰⁵, elle s'obstine à procéder à un examen isolé de ceux-ci, reproduisant de ce fait les mêmes effets indésirables que lorsqu'elle ne considère qu'un seul des motifs invoqués devant elle.¹⁰⁶

La segmentation de la lutte contre les discriminations est, qui pis est, renforcée par un patchwork institutionnel d'*equality bodies* nationaux chargés de promouvoir l'égalité de traitement et de lutter contre les discriminations. À l'heure actuelle, le droit européen n'impose aux États-membres de mettre en place de tels dispositifs qu'en matière de lutte contre les

¹⁰¹ J. ROUX, *ibidem*, p. 2.

¹⁰² J. ROUX, *ibidem*, p. 14.

¹⁰³ COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 20.

¹⁰⁴ COMMISSION EUROPEENNE, *ibidem*, p. 20 ; seules l'Autriche, l'Allemagne et la Roumanie ont à ce jour expressément (mais timidement) prohibé les discriminations multiples. Néanmoins, il existe à l'heure actuelle très peu de jurisprudences en la matière (COMMISSION EUROPEENNE, *ibidem*, p. 20).

¹⁰⁵ Voy. C.J.U.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 11 septembre 2007, C-227/04.

¹⁰⁶ A. KRIZSAN, H. SKJEIE et J. SQUIRES, *Institutionalizing Intersectionality, The Changing Nature of European Equality Regimes*, Basingstoke, Palgrave MacMillan, 2012, p. 54.

discriminations sexuelles, racistes et ethniques.¹⁰⁷ Néanmoins une très large majorité d'États-membres ont étendu cette obligation à d'autres motifs.¹⁰⁸

Cependant un certain nombre de ces instances nationales ne sont compétentes que pour un motif de discrimination. En Belgique, par exemple, la discrimination de genre relève exclusivement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dont le mandat se limite à traiter ce *seul* critère. Unia¹⁰⁹, bien que compétente pour 17 critères légaux de discrimination, n'est pas habilitée à lutter contre les discriminations sexuelles.¹¹⁰

Malgré l'élargissement de la liste des motifs couverts par chacune de ces *equality bodies*, la répartition des motifs entre diverses instances de promotion de l'égalité conforte une lecture unidimensionnelle des discriminations et de leur lutte. La Commission européenne a relevé dans son rapport de 2007 qu'une large majorité de ces instances adoptent une approche unidimensionnelle les empêchant de traiter de manière adéquate les cas de discriminations multiples qui leur sont soumis.¹¹¹ Les missions d'Unia couvrent un nombre important de motifs. Unia est donc « capable de traiter des plaintes intersectionnelles » mais « aussi longtemps que le motif genre est exclu, la pratique de l'intersectionnalité est rare, ce qui montre la complexité de traduire le croisement des motifs de discrimination en réclamations légales valides »¹¹².

La collaboration entre les deux *equality bodies* belges (Unia et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes) s'est révélée jusque à présent extrêmement difficile. Comme l'a observé en 2019 une enquête de terrain relative aux missions et actions de l'Unia, « l'analyse de genre n'est pas seulement limitée dans les actions en justice d'Unia, elle l'est aussi dans la

¹⁰⁷ Voy. l'article 13 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L 180, 19 juillet 2000 ; l'article 13 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services, *J.O.U.E.*, L 373, 21 décembre 2004 et l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204, 26 juillet 2006.

¹⁰⁸ Selon un rapport commandé par la Commission en 2018, couvrant 31 pays européens, 26 des 43 *equality bodies* répertoriés sont mandatés pour d'autres motifs que ceux visés dans les directives. Certaines de ces instances couvrent même une liste non exhaustive de motifs (N. CROWLEY, *Equality bodies making a difference*, Luxembourg, Commission européenne, 2018).

¹⁰⁹ Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations) est un organisme indépendant chargé de la lutte contre la discrimination.

¹¹⁰ Intervention de P. Charlier, co-directeur de Unia, dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

¹¹¹ COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 5.

¹¹² Traduction libre de M. VERLOO, « Putting Intersectionality into Practice in Different Configurations of Equality Architecture : Belgium and the Netherlands », *Social Politics : International Studies in Gender, State and Society*, 2012, p. 532.

déconstruction des préjugés et des structures sociales sexistes qui sous-tendent la discrimination intersectionnelle ». ¹¹³

Par ailleurs, l'exhaustivité de l'énumération des critères protégés au sein des différentes directives fait également obstacle à une lecture intégrée des discriminations. ¹¹⁴ Toutefois, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit une clause générale d'interdiction des discriminations et énumère une liste exemplative et non-limitative de critères. ¹¹⁵ En conséquence, cet article pourrait être mobilisé afin d'élargir l'interdiction de discriminer à des motifs non couverts par les directives sous réserve qu'il existe un facteur de rattachement avec le droit de l'Union. ¹¹⁶ Cependant la Cour de Luxembourg néglige encore très largement la portée de l'article 21 ¹¹⁷ et préfère apprécier un cas de discrimination au seul regard des directives ou du principe général de droit ¹¹⁸.

Ce montage segmenté et exhaustif du droit dérivé contraint les victimes de discriminations multiples à ne faire valoir qu'un seul motif de discrimination ¹¹⁹ et donc à « fixer leurs expériences dans des catégories isolées et prédéterminées » ¹²⁰. Ceci alors que, comme vu précédemment, elles ne subissent pas une expérience de discrimination similaire à une personne discriminée sur base d'un motif unique. Ce « droit du motif principal » ¹²¹ ne reflète pas

¹¹³ M. VARRASSO, *Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality body. Le cas d'Unia*, mémoire sous la direction de D. Paternotte, Université catholique de Louvain, 2019, p. 77.

¹¹⁴ C. SHEPPARD, « Grounds of Discrimination: Towards an Inclusive and Contextual Approach », *Canadian Bar Review*, 2001, p. 91; l'énumération exhaustive ne laisse aucune marge à la Cour de Luxembourg pour l'élargir (S. FREDMAN, *op. cit.*, p. 17). À l'inverse, la clause d'interdiction des discriminations prévue à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme couvre une liste non limitative de motifs que la jurisprudence extensive de Cour européenne des droits de l'homme complètera au fur et à mesure. À titre d'exemple, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, non prévue expressément dans la convention, fut reconnue et prohibée par la Cour de Strasbourg en 1999 (voy. : Cour eur. D.H., arrêt *Salgueiro Da Silva Mouta c. Portugal*, 21 décembre 1999, req. n° 33290/96, § 28).

¹¹⁵ Il convient de rappeler que depuis le traité de Lisbonne, la Charte des droits fondamentaux « a la même valeur juridique que les traités » en vertu de l'article 6, § 1 du T.U.E. .

¹¹⁶ L'article 21 de la Charte doit être lu en combinaison avec l'article 51 de cette même Charte qui fixe son champ d'application matériel (E. BRIBOSIA, I. RORIVE et J. HISLAIRE, « Article 21 : Non-discrimination », *Charte des droits fondamentaux. Commentaire article par article*, sous la direction de F. Picod et S. Van Drooghenbroeck, Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 584) ; pour une analyse du champ d'application du droit de l'Union européenne, voy. T. BOMBOIS et E. BRIBOSIA, « Interdiction de la discrimination en raison de l'âge : du principe, de ses exceptions et de quelques hésitations... Réflexion autour des arrêts *Wolf*, *Petersen* et *Kücükdeveci* de la Cour de justice de l'Union européenne », *Revue Trimestrielle du Droit Européen*, 2011, p. 41 à 82.

¹¹⁷ E. BRIBOSIA, I. RORIVE et J. HISLAIRE, *op. cit.*, p. 594 à 599 ; voy. les arrêts suivants : C.J.U.E., arrêt C.D. c. S.T., 18 mars 2014, C-167/12 ; C.J.U.E., arrêt Z. c. A Government department et The Board of management of a community school, 18 mars 2014, C-363/12.

¹¹⁸ E. BRIBOSIA, I. RORIVE et J. HISLAIRE, *op. cit.*, p. 594.

¹¹⁹ J. ROUX, *op. cit.*, p. 2 ; M.-T. LANQUETIN, « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *op. cit.*, p. 104.

¹²⁰ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 57.

¹²¹ Formule de J. ROUX, *op. cit.*, p. 9.

l'expérience concrète des victimes et n'est donc pas à même de les protéger de l'exclusion.¹²² Au-delà du fait de dissuader la reconnaissance du caractère multidimensionnel de l'identité, il est impuissant à penser les interactions entre les différentes sources *mutuellement constitutives* de discrimination.¹²³

L'échec du droit anti-discrimination résulte essentiellement de la construction elle-même segmentée des luttes pour l'égalité¹²⁴ : « qu'il s'agisse du mouvement féministe, antiraciste ou gay et lesbien, ils ont été façonnés par une conception *unidimensionnelle* de la domination qui repose sur un rapport au monde univoque, une construction du pouvoir autour d'un axe exclusif (le patriarcat, le racisme, l'exploitation capitaliste ou l'hétérosexisme), et qui s'opère par des catégories sociales pensées comme mutuellement exclusives (sexe/genre, race/ethnicité, classe, orientation sexuelle, handicap, etc.) ». ¹²⁵

Ces mouvements évacuaient entièrement la question de ce que Patricia Hill Collins nomme « les systèmes d'oppression imbriqués »¹²⁶. Ainsi, tant les mouvements des droits civiques aux États-Unis que les mouvements féministes occidentaux ont été largement indifférents à l'oppression spécifique des femmes racisées¹²⁷ pour lesquelles une « libération unidimensionnelle » n'avait donc que très peu de sens¹²⁸ : comme l'a formulé la poétesse Audre Lorde, les différentes oppressions qu'elles subissent « s'exercent pleinement, à tout moment, et pas alternativement »¹²⁹ et ne peuvent donc être dissociées. Cette segmentation des

¹²² COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 17.

¹²³ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 57.

¹²⁴ COMMISSION EUROPEENNE, *op. cit.*, p. 17.

¹²⁵ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 51.

¹²⁶ P. H. COLLINS, *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, New York, Routledge, 1990.

¹²⁷ K. CRENSHAW, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, 2005, p. 61 ; cette double exclusion a fait l'objet d'une abondante littérature auprès des intellectuelles et militantes afroféministes, voy. notamment : F. BEAL, *Double Jeopardy : To Be Black and Female*, New York, The Third World Women's Alliance, 1969 ; COMBAHEE RIVER COLLECTIVE, « The Combahee River Collective Statement », *Home Girls: A Black Feminist Anthology*, sous la direction de B. Smith, New Jersey, Rutgers University Press, 2000, p. 264 à 274 ; cette indifférence, notamment des mouvements féministes occidentaux, n'a pas cessé d'être. Voy. le dernier essai de Françoise Vergès qui s'interroge sur ce glissement « d'un féminisme ambivalent ou indifférent à la question raciale et coloniale (...) à un féminisme blanc et impérialiste » (F. VERGES, *Un féminisme décolonial*, Paris, La Fabrique, 2019, p. 11). L'autrice, dans un ouvrage antérieur, avait déjà étudié le paradoxe d'un « féminisme français » jamais revendiqué comme tel par les intellectuelles ou militantes de l'Hexagone pour lesquelles un « "féminisme français" n'est pas envisageable, puisque l'oppression des femmes est considérée comme un fait international, une oppression qui *serait subie de la même manière* par toutes les femmes » (c'est nous qui soulignons, F. VERGES, *Le ventre des femmes : Capitalisme, racialisation, féminisme*, Paris, Albin Michel, 2017, p. 210 et 211).

¹²⁸ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 56. Voy. la déclaration du Combahee River Collective, organisation afroféministe, lesbienne et radicale. Publiée en 1977, cette déclaration est un fondamental de la littérature afroféministe (COMBAHEE RIVER COLLECTIVE, *op. cit.*, p. 264 à 274).

¹²⁹ A. LORDE citée par Ch. Pezeril dans le cadre du cours magistral *Sciences sociales et genre : Lecture critique de textes*, Université Saint-Louis de Bruxelles, 2018-2019.

oppressions inflige une double peine aux femmes afro-américaines, d'une part exclues « d'un mouvement noir qui servait essentiellement les intérêts des hommes noirs sexistes » et d'autre part rejetées « d'un mouvement des femmes qui servait essentiellement les intérêts de femmes blanches racistes »¹³⁰. Le *Black Feminism* refusera « de compartimenter les luttes » et affirmera « la singularité des femmes noires, qui appartiennent tant au monde des Noirs qu'au monde des femmes »¹³¹.

Il s'ensuit que l'unidimensionnalité caractérisant les revendications de chaque mouvement de lutte pour l'égalité est progressivement transposée dans des instruments juridiques et politiques qui à leur tour marginalisent les individus et les groupes placés à « l'intersection » de plusieurs axes de discrimination. En dépit du fait que les institutions européennes, poursuivant sur la lancée des acteurs onusiens¹³², aient récemment intégré les discriminations multiples dans leur jargon, la configuration compartimentée du droit dérivé laisse néanmoins ces victimes sans remède et appelle à développer une démarche intersectionnelle.

§ 2 – Une critique intersectionnelle du droit européen anti-discrimination

Les insuffisances du droit dérivé anti-discrimination invitent à adopter une méthode qui sera à la hauteur de la « complexité des identités et des inégalités sociales »¹³³ soit une méthode intersectionnelle qui s'abstient de compartimenter les divers systèmes d'oppression tels que l'ethnicité, le genre et la classe, mais au contraire s'engage à les croiser. Cette approche intégrée a été qualifiée dans le milieu académique comme « la meilleure pratique féministe »^{134 135}.

Furent les pionnières en la matière, notamment les autrices et militantes afro-féministes des États-Unis soucieuses de sortir de l'ombre les femmes racisées qui ne se reconnaissaient ni dans le féminisme des femmes blanches, ni dans le mouvement anti-raciste des hommes de leurs communautés.¹³⁶ A cette fin, des intellectuelles, dont bell hooks¹³⁷, avaient déjà forgé dès les

¹³⁰ B. HOOKS, *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, op. cit., p. 48.

¹³¹ Préface de Amandine Gay dans la version française de « Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme » de bell hooks, traduit 34 ans après sa première parution (B. HOOKS, *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, ibidem, p. 12).

¹³² J. ROUX, op. cit., p. 11.

¹³³ S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, 2009, p. 70.

¹³⁴ L. WEBER et D. PARRA-MEDINA, « Intersectionality and Women's Health: Charting a Path to Eliminating Health Disparities », *Gender Perspectives on Health and Medicine*, sous la direction de M. T. Segal, V. Demos et J. J. Kronenfeld, Bingley, Emerald Publishing, 2003, p. 223 à 224.

¹³⁵ S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », op. cit., p. 70.

¹³⁶ S. BILGE et O. ROY, op. cit., p. 55 à 57.

¹³⁷ bell hooks, nom de plume de Gloria Jean Watkins, s'épelle en lettres minuscules.

années quatre-vingt nombre d'outils conceptuels tels que « l'interconnectivité des oppressions de sexe, de race et de classe »¹³⁸ avant même celui de « l'intersectionnalité » de Kimberlé Crenshaw (1989) ou encore « des systèmes d'oppression imbriqués » de Patricia Hill Collins (1990).¹³⁹

Désormais, les recherches contemporaines s'attèlent à hisser ces concepts au rang de paradigme, entendez « un ensemble de théorie normative et de recherche empirique »¹⁴⁰.¹⁴¹

Les théories intersectionnelles ne se réduisent à reconnaître que chaque individu se voit assigner une identité sociale multiple « où sont mêlées propriétés sociales et propriétés biologiques ou innées et, bien souvent, propriétés sociales considérées comme innées »¹⁴², mais « postulent leur interaction dans la production et reproduction des inégalités sociales ».¹⁴³

Dès les premiers travaux de Kimberlé Crenshaw, l'intersectionnalité est déployée comme un outil critique du droit anti-discrimination¹⁴⁴ indifférent à l'articulation entre les différents rapports de domination, notamment ceux du patriarcat et du racisme dont *l'influence réciproque* a magistralement été exposée dans l'article « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violence contre les femmes de couleur ».¹⁴⁵

Cette critique intersectionnelle, appliquée au droit européen anti-discrimination, vise premièrement sa compréhension réductionniste des discriminations, lesquelles ne sont prohibées que sous réserve de se fonder sur un motif exclusif.¹⁴⁶ Ce faisant, les directives conceptualisent les différentes catégories juridiques expressément protégées (telles que « la

¹³⁸ B. HOOKS, *Feminist Theory: From Margin to the Center*, Boston, South Press, 1984, p. 31.

¹³⁹ E. FERRARESE, « bell hooks et le politique. La lutte, la souffrance et l'amour », *Cahiers du Genre*, 2012, p. 220 à 240.

¹⁴⁰ A.-M. HANCOCK, « Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm », *Politics and Gender*, 2007, p. 250 à 251.

¹⁴¹ S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 71 et 72.

¹⁴² J. ROUX, *op. cit.*, p. 4.

¹⁴³ S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 70 ; il convient néanmoins de préciser que les recherches intersectionnelles, loin de former un ensemble unifié, ne manquent pas d'être traversées par de nombreuses tensions (E. GALERAND et D. KERGOAT, *op. cit.*, p. 56) : « si l'interaction des catégories de différence constitue un point de consensus dans la littérature intersectionnelle – en témoigne l'utilisation répandue de termes faisant allusion aux catégories/identités/processus "mutuellement constitutifs" – la question ontologique (*qu'est-ce que c'est*) et la question épistémologique (*comment on la regarde*) sont sujettes à controverses. Un certain flou entoure en effet ce "mutuellement constitutif" » (S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 77).

¹⁴⁴ Voy. K. CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.* ; S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 57.

¹⁴⁵ K. CRENSHAW, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *op. cit.*, p. 51 à 82.

¹⁴⁶ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 57.

race ou l'origine ethnique » et « le sexe ») comme se superposant à un groupe social *présumé* homogène.¹⁴⁷ Ainsi, par exemple, la prohibition des discriminations sexuelles viserait à garantir l'égalité de traitement aux femmes, mais pensées comme une catégorie universelle et non différenciellement construite selon d'autres axes de stratification sociale (« race », classe, âge, *etc.*). Or, comme observé précédemment, les femmes racisées subissent des formes de discriminations, de stéréotypes et de préjugés spécifiques, qualitativement distinctes de celles vécues par des femmes blanches, du fait de la subordination simultanée des femmes racisées à des systèmes d'oppression raciste et sexiste qui ne peuvent se dissocier car se produisant et se reproduisant mutuellement.¹⁴⁸

Ce traitement réductionniste, outre le fait de masquer la complexité des discriminations,¹⁴⁹ postule l'objectivité de ces catégories juridiques. Cependant la construction (en apparence) mutuellement exclusive de ces catégories résulte du fait qu'elles sont modelées à partir de l'expérience subjective des victimes les plus privilégiées¹⁵⁰ : les directives appréhendent les discriminations sexuelles, par exemple, à partir de l'expérience *particulière* des femmes blanches, hétérosexuelles, de classe moyenne ou bourgeoise.¹⁵¹ La construction juridique d'une « victime paradigmatique »¹⁵², dont les propriétés dominantes ont été invisibilisées, fait donc apparaître les autres groupes sociaux appartenant à la même catégorie juridique protégée comme artificiellement plus complexes.¹⁵³

Or un « rapport social ne s'incarne jamais de manière générique ; il n'y a que des cas particuliers »¹⁵⁴. Les théories intersectionnelles mettent fin à ce fantasme où « une femme blanche serait simplement "femme", une femme noire se situerait à "l'intersection" du "racisme" et du "sexisme", non seulement femme mais "aussi" noire ».¹⁵⁵ Il n'y a pas de groupes sociaux plus complexes que d'autres.¹⁵⁶ L'intersectionnalité dénonce cette « illusion

¹⁴⁷ S. BILGE et O. ROY, *ibidem*, p. 57 à 58 ; S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 59.

¹⁴⁸ D. KERGOAT, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, sous la direction de E. Dorlin, Paris, Presses Universitaires de France, 2009, p. 112.

¹⁴⁹ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 57.

¹⁵⁰ S. BILGE et O. ROY, *ibidem*, p. 59.

¹⁵¹ S. BILGE et O. ROY, *ibidem*, p. 59.

¹⁵² Formule de N. DUCLOS, *op. cit.*, p. 42.

¹⁵³ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 59.

¹⁵⁴ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *ibidem*, p. 61 ; la critique intersectionnelle permet de pointer le problème « d'une rhétorique universaliste qui invisibilise les différences (...) et les hiérarchies qui y sont associés » (préface de Amandine Gay in B. HOOKS, *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, *op. cit.*, p. 18).

¹⁵⁵ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 61.

¹⁵⁶ Il n'y a pas de subjectivité plus complexe que d'autres, seulement des subjectivités que « des logiques asymétriques (...) rendent (...) plus problématiques » que d'autres (S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *ibidem*, p. 64).

intersectionnelle »¹⁵⁷ : « loin de faire pléonasme avec l'intersection, à laquelle on la réduit souvent, la notion d'intersectionnalité en est au contraire la déconstruction critique ».¹⁵⁸

Cependant la composition monolithique de chacune des directives invisibilise la complexité de la « victime paradigmatique ». Par conséquent, le droit européen adopte une approche « deux poids, deux mesures » : d'une part il retient une compréhension holiste et intégrée de la discrimination vécue par la « victime paradigmatique » et d'autre part il fragmente entre des motifs isolés et prédéterminés l'expérience des « minoritaires » de la « minorité » au point de ne plus refléter la réalité qu'ils et elles ont vécue.

Sandra Fredman observe que « le résultat est à la fois artificiel et paradoxal. Plus une personne s'éloigne de la norme, plus elle risque de subir une discrimination multiple et moins elle a de chance d'obtenir une protection ».¹⁵⁹ La discrimination ne serait plus jugée comme telle, mais comme « une adaptation, une réaction à leurs (multiples) caractéristiques personnelles ».¹⁶⁰

En d'autres termes la conception réductionniste des motifs de discriminations reproduit la perspective *particulière* du groupe social dominant, soit celui qui n'est pas la cible de traitements discriminatoires.¹⁶¹ En effet, « les catégories sont séparées parce qu'elles représentent un ensemble de choix possibles divergents de la norme du groupe central. C'est lorsqu'on est au centre qu'on peut voir ces directions alternatives : par "race " (non-blanc), ou par sexe (non-mâle), ou par religion (non-chrétien) ... Ainsi conçues, les différentes formes de discriminations comprennent des présupposés implicites quant aux personnes qui peuvent les invoquer. La victime paradigmatique de discriminations racistes n'est pas un individu sans sexe, sans âge et dont la seule caractéristique est la "race ", mais quelqu'un qui est conforme aux normes dominantes, et fait partie du "centre " sauf pour la "race " ».¹⁶²

Cette « approche *top-down* » des discriminations¹⁶³ aboutit à l'élaboration de directives qui ne viennent qu'au secours des sujets les plus privilégiés de la « minorité ». Seulement « tous les "noirs " ne sont pas des hommes, toutes les femmes ne sont pas "blanches " »¹⁶⁴.

¹⁵⁷ Formule de S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *ibidem*.

¹⁵⁸ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *ibidem*, p. 55.

¹⁵⁹ S. FREDMAN, *op. cit.*, p. 15.

¹⁶⁰ CH. POIRET, « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques : Quelques enseignements du débat nord-américain », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2005, p. 21, disponible sur <https://journals.openedition.org/remi/2359?lang=en#tocto2n1> (consulté le 22 mars 2020).

¹⁶¹ N. DUCLOS, *op. cit.*, p. 42.

¹⁶² Traduction de Christian Poiret (CH. POIRET, *op. cit.*, p. 20 et 21) de N. DUCLOS, *op. cit.*, p. 42.

¹⁶³ K. CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.*, p. 151.

¹⁶⁴ Traduction libre du titre des travaux de G. HULL, P. BELL-SCOTT et B. SMITH, *op. cit.* .

Au-delà d'une remise en question du monopole de représentation des catégories juridiques au profit des plus privilégiés d'une classe stigmatisée¹⁶⁵, la critique intersectionnelle s'adresse également au tournant essentialiste dans lequel le droit anti-discrimination de l'Union s'est engagé.¹⁶⁶ En effet, il impute la cause des discriminations non pas aux rapports de domination, mais aux caractéristiques intrinsèques de la victime (« race ou origine ethnique », genre, âge, orientation sexuelle, *etc.*).¹⁶⁷ Cette personnalisation du problème permet de faire l'impasse sur les causes structurelles et systémiques du processus des discriminations¹⁶⁸ et estompe ainsi le caractère réciproque et relatif de l'altérité : « Ceux qui sont appelés différents ne peuvent jamais cesser d'être différents - et les percevoir comme différents n'est pas considéré comme partie intégrante du problème. Le seul objectif est de les protéger autant que possible des conséquences néfastes de "leur " différence. De cette façon, le *statu quo* demeure ignoré et incontesté. »¹⁶⁹

En conclusion, le concept d'intersectionnalité a d'abord été maniée comme un outil juridique afin d'attirer l'attention des tribunaux sur les faiblesses du droit anti-discrimination.¹⁷⁰ Les sociologues ont ensuite emboîté le pas des juristes et ont considérablement contribué au développement de la littérature intersectionnelle. Leur apport a amené à complexifier la réflexion intersectionnelle qui, loin d'être consensuelle, ne manque au contraire d'être ambiguë.¹⁷¹ Cette ambiguïté a été, du reste, soulignée par Patricia Hill Collins :

« Mais qu'est-ce que l'intersectionnalité exactement ? Parce que l'intersectionnalité constitue le terme actuellement appliqué à un ensemble diversifié de pratiques, d'interprétations, de méthodologies et d'orientations politiques, nous ne pouvons pas supposer que nous étudions un ensemble fixe de connaissances, un cadre méthodologique ou une orientation théorique. (...)

¹⁶⁵ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 57.

¹⁶⁶ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 58.

¹⁶⁷ CH. POIRET, *op. cit.*, p. 21; voy. également l'avis dissident de l'ancienne juge de la Cour suprême du Canada Claire l'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Egan v. Canada* (*Egan v. Canada*, 2 RCS 513 [1995], 25 mai 1995, § 53) : « le désavantage naît de la façon dont la société traite les individus plutôt que de toute caractéristique qui leur est inhérente ».

¹⁶⁸ CH. POIRET, *op. cit.*, p. 21.

¹⁶⁹ Traduction libre de N. DUCLOS, *op. cit.*, p. 47 et 48.

¹⁷⁰ R. CHAGNON, « Constat sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle en droit canadien : Le traitement de la polygamie dans l'affaire Bountiful », *Nouvelles pratiques sociales*, 2014, p. 189.

¹⁷¹ R. CHAGNON, *ibidem*, p. 189.

L'intersectionnalité est-elle un concept ? Est-ce un paradigme, un dispositif heuristique ? Ou est-ce une théorie ? L'intersectionnalité peut être une partie, tout ou rien de ce qui précède. »¹⁷²

L'intersectionnalité fait office de ce que Chantal Mouffe et Ernesto Laclau¹⁷³ qualifient de « point nodal » de la recherche féministe soit un signe dont la définition est continuellement négociée.¹⁷⁴ Néanmoins l'intersectionnalité ne constitue pas moins, aux yeux de nombreux théoriciennes et théoriciens,¹⁷⁵ un cadre d'analyse encore loin d'avoir épuisé toutes ses ressources notamment pour rendre visible et protéger les groupes sociaux qui passent au travers des mailles du droit (anti-discrimination).

CHAPITRE II – MISE EN PRATIQUE D'UNE APPROCHE JURIDIQUE INTERSECTIONNELLE DES DISCRIMINATIONS.

Dans la deuxième partie de ce travail, nous examinerons comment mettre en pratique une approche juridique intersectionnelle des discriminations, apte à saisir la complexité des rapports sociaux et à protéger non plus exclusivement un profil prototypique de victimes mais *toute* victime qu'elle soit prise au piège d'un seul ou plusieurs systèmes d'oppression. Le droit européen anti-discrimination ne peut venir à bout de ses difficultés à traiter des cas de discriminations multiples, en se satisfaisant d'annexer au cadre juridique existant une simple déclaration de reconnaissance de l'articulation possible de plusieurs critères de discrimination. Au risque d'en réduire la portée intersectionnelle, cette approche se doit d'interroger plus radicalement le cadre, comme le reflet épistémique des classes dominantes, et non s'inscrire dans la continuité de celui-ci.

Nous avons observé plus tôt que la critique intersectionnelle, au-delà de manifester des rapports de domination mutuellement constitutifs, se révèle être un précieux allié pour exposer au grand

¹⁷² P. H. COLLINS, « Looking Back, Moving Ahead: Scholarship in Service to Social Justice », *Gender and Society*, 2012, p. 22.

¹⁷³ E. LACLAU et CH. MOUFFE, *Hegemony and Socialist Strategy: Towards a Radical Democratic Politics*, London, Verso, 1985.

¹⁷⁴ S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 84 ; C. EGELAND et R. GRESSGÅRD, « The "Will to Empower": Managing the Complexity of the Other », *Nora - Nordic Journal of Women's Studies*, 2007, p. 207 à 219 ; par ailleurs Sirma Bilge appelle à ne pas stabiliser le sens et la portée de l'intersectionnalité, il serait plus « pertinent de traiter (...) l'intersectionnalité comme un méta-principe devant être ajusté et complété en fonction des champs d'études et des visées de la recherche, et d'en accepter les mises en applications plurielles » (S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 85).

¹⁷⁵ S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *ibidem*, p. 70.

jour la subjectivité dominante qui avançait masquée sous le couvert de la neutralité et de l'objectivité de la loi.¹⁷⁶

Nous chercherons à valoriser un dispositif de lutte contre les discriminations, qui non seulement avale une *révolution épistémologique* (soit fondée sur une approche des discriminations non plus sur base de motifs mutuellement exclusifs mais mutuellement constitutifs)¹⁷⁷ mais également une *révolution épistémique* du droit anti-discrimination. En effet, nous constaterons au fil de notre exposé que ces deux objectifs ne se confondent pas toujours.

Mettre fin aux effets marginalisants du droit européen de lutte contre les discriminations exige à tout le moins une déconstruction de l'imaginaire juridique et de son rapport à la différence. Les mots d'Audre Lorde prennent ici tout leur sens :

« The master's tools will never dismantle the master's house. »¹⁷⁸

L'intersectionnalité, comme critique négative du droit anti-discrimination, contribue à sortir de l'invisibilité certains individus ou groupes sociaux dans une « perspective de justice sociale, politique, et épistémologique ».¹⁷⁹ Cependant, après la déconstruction, il faut reconstruire. L'intersectionnalité laisse derrière elle un espace juridique entièrement ouvert à l'indétermination. Si nous voulons lutter contre le *statu quo* dénoncé plus haut, il devient pressant de remanier la structure analytique du droit européen afin qu'il traduise le plus fidèlement possible l'expérience de discrimination telle qu'elle est vécue par le ou la plaignant.e et de ce fait, qu'il soit apte à garantir à *tou.tes* le droit à la non-discrimination.

Dans ce processus de reconstruction, nous constaterons que l'intersectionnalité peut surmonter sa fonction de critique négative¹⁸⁰ pour s'élever en principe positif. Cependant nous verrons que l'intersectionnalité ne déjoue pas toujours les pièges qu'a elle-même débusqués : « Si l'intersectionnalité adresse une critique essentielle au réductionnisme et à l'essentialisme des approches antérieures *du droit anti-discrimination* (NDLR : nous l'ajoutons), elle n'échappe

¹⁷⁶ Il convient d'indiquer que les théories du droit n'ont pas attendu les théories intersectionnelles pour déconstruire la présomption d'impartialité et d'objectivité de la loi. À cet égard je vous renvoie aux *critical legal studies* qui ont émergé dans le courant des années septante. Cependant certains mouvements au sein des études juridiques critiques (dont le *Critical Race Feminism*) ont rapidement montré un intérêt à l'égard du concept d'intersectionnalité afin d'affiner leur compréhension des rapports sociaux qui se jouent derrière l'élaboration et les effets de la loi.

¹⁷⁷ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 59.

¹⁷⁸ « Les outils du maître ne détruiront jamais la maison du maître » (traduction libre de A. LORDE, *op. cit.*, p. 121).

¹⁷⁹ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 72.

¹⁸⁰ S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *ibidem*, p. 72.

pas toujours elle-même à une certaine réification des catégories de domination. »¹⁸¹ Le dispositif de lutte contre les discriminations se devra d'être attentif à ces possibles dérapages théoriques.

Ce travail se limitera à analyser les principaux questionnements que peut soulever la mise en œuvre d'une approche juridique intersectionnelle des discriminations. Nos principales interrogations seront les suivantes : le droit anti-discrimination doit-il se défaire des motifs qui jusqu'à présent en constituent le socle ? En effet, craignant de perdre de vue les leçons tirées de la critique intersectionnelle, certain.e.s théoricien.e.s et praticien.e.s se sont interrogé.e.s sur la pertinence d'une « approche catégorique fondée sur des motifs de discrimination »¹⁸² : Ne fait-elle pas obstacle à une compréhension sensible à la complexité des vécus et des processus discriminatoires ? Ou bien est-il néanmoins possible d'apaiser ces inquiétudes tout en maintenant des critères de discrimination ? (Section 1) Dans un second temps, nous tenterons d'épingler certains indices jurisprudentiels qui laissent à penser que la Cour de justice se montre plus réceptive à appliquer une analyse intersectionnelle des discriminations (section 2).

Section 1 – La pertinence d'une approche catégorique des discriminations

Nous avons précédemment observé qu'une approche catégorique du droit européen anti-discrimination fondée sur des motifs pouvait poser problème et, paradoxalement, discriminer certain.es justiciables en leur ôtant la possibilité de faire valoir leurs droits. La législation européenne met en place un double standard en ce qu'elle ne prend acte que de la complexité des expériences discriminatoires vécues par une certaine frange de victimes. Les individus répondant au modèle dominant, à *une* dimension de leur identité près, sont couverts par le droit anti-discrimination.

En d'autres termes, seule l'identité intersectionnelle de certains est juridiquement représentée et protégée. C'est à partir de ce constat que Kimberlé Crenshaw souligne la nécessité de « démarginaliser l'intersection de la race et du sexe » afin d'étendre la protection juridique contre les discriminations à l'ensemble des sujets de droit.¹⁸³ Rapidement est remis sur le tapis

¹⁸¹ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 58 ; E. GALERAND et D. KERGOAT, *op. cit.*, p. 50.

¹⁸² Formule de C. SHEPPARD, *op. cit.*, p. 893.

¹⁸³ K. CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.*, p. 67 à 139 ; C. SHEPPARD, *op. cit.*, p. 912.

des discussions l'aptitude de l'approche catégorique du droit à saisir la réalité de toutes formes de discriminations, en ce compris les discriminations multiples.¹⁸⁴ Dans un premier temps, nous interrogerons le droit sur son éventuel affranchissement des motifs de discrimination : cet affranchissement est-il possible et désirable pour mieux lutter contre les inégalités (sous-section a) ? Ensuite et dans l'affirmative, comment conceptualiser les motifs et lesquels choisir (sous-section b) ?

Sous-section a – Vers un droit post-catégorique ?

Les effets potentiellement marginalisants d'une approche catégorique du droit anti-discrimination (relevés au chapitre I) ont pu pousser à remettre en question une telle approche. Une appropriation constructiviste de l'intersectionnalité (par les théories postmodernes/poststructuralistes)¹⁸⁵ a par ailleurs renforcé la méfiance à l'égard des catégories juridiques.¹⁸⁶ Certain.es théoricien.es du droit ont en conséquence proposé des alternatives au modèle catégorique des discriminations (développées *infra*).¹⁸⁷

Les mêmes préoccupations anti-essentialistes et anti-réductionnistes ont également motivé plusieurs figures du système juridictionnel à faire entendre leur malaise face à une application compulsive et non réflexive des critères de discrimination. Ainsi l'ancienne juge de la Cour suprême du Canada Claire l'Heureux-Dubé, dans un avis dissident, regrette qu'en « examinant les motifs de la distinction plutôt que l'impact de la distinction sur des groupes particuliers, nous risquons d'entreprendre une analyse distanciée et désensibilisée de l'expérience réelle des personnes réelles ».¹⁸⁸

¹⁸⁴ Voy. notamment C. SHEPPARD, *ibidem*, p. 911 à 915 ; M. LEE, « Being Wary of Categories : Is It Possible to Move Away from Categorisations in Anti-Discrimination Law ? », *University of Vienna Law Review*, 2017, p. 107 à 141.

¹⁸⁵ Alors que l'affiliation théorique entre les théories intersectionnelles et la pensée *black feminist* est largement reconnue, celle avec la pensée post-moderne/poststructuraliste prête encore à discussions (S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 74). Néanmoins cette association est plus manifeste en Europe, en particulier aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves (S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *ibidem*, p. 75).

¹⁸⁶ Qu'il s'agisse du droit anti-discrimination onusien (voy. chapitre I, section 2, sous-section a), européen (voy. chapitre I, section 2, sous-section b) ou national.

¹⁸⁷ Voy. notamment le « modèle post-catégorique du droit anti-discrimination » de Susanne Baer (S. BAER, « Geschlecht und Recht. Zur Diskussion um die Auflösung der Geschlechtergrenzen », *RZ-EÜ*, 2014, p. 5 à 11) ou encore une alternative moins radicale et « fondée sur des valeurs » (*value-based approach*) proposée par Lauren Sudeall Lucas (L. SUDEALL LUCAS, « Identity as Proxy », *Columbia Law Review*, 2015, p. 1605 à 1674).

¹⁸⁸ *Egan v. Canada*, 2 RCS 513 (1995), 25 mai 1995.

Mais un paradigme post-catégorique du droit anti-discrimination apporte davantage de questions que réponses. Susanne Baer, juge à la Cour Constitutionnelle allemande, a développé dans une série de publications une analyse des discriminations qui rejette toute forme de catégorisation des individus à partir de motifs protégés afin de préférer une approche juridique axée sur les processus sociaux à l'œuvre.¹⁸⁹ Cette analyse est avant toute chose orientée vers le comportement discriminatoire en tant que tel.¹⁹⁰ Au lieu de rattacher à tout prix un.e plaignant.e à un critère de discrimination, le juge sera tenu de déterminer si le traitement discriminatoire en cause est sexiste, raciste, âgiste, hétérosexiste, etc.¹⁹¹ Cette approche a pour objectif d'éviter les glissements réductionnistes et essentialistes émanant d'une conceptualisation catégorique des discriminations (visés au chapitre I, section 2, sous-section c). Cependant, si le législateur chasse toute référence aux motifs de protection, ceux-ci resurgiront de plus belle devant le juge. Maria Lee illustre cela par le cas de figure de la discrimination à l'embauche, au détriment des femmes, induite par des stéréotypes sexués dont celui assignant à la femme les tâches domestiques et familiales : ces responsabilités peuvent entraîner des coûts supplémentaires dissuasifs pour l'employeur d'une travailleuse.¹⁹² Un droit anti-discrimination post-catégorique tel que proposé par Susanne Baer, ne formulerait plus une interdiction de discriminer sur base du motif de sexe mais sur base du fait que la personne accomplisse ou accomplira l'essentiel de ces tâches.¹⁹³ Mais si l'employeur sélectionne un candidat, une candidate pourra difficilement invoquer une discrimination : on pourra lui opposer que les candidat.es sont tous deux susceptibles d'assumer les tâches domestiques, l'éducation et l'entretien des enfants et que ces responsabilités n'incombent pas d'office et en tout état de cause aux femmes.¹⁹⁴ La plaignante, ainsi que le juge, devront paradoxalement faire appel aux stéréotypes essentialisés attachés à la catégorie « femme » afin d'établir le caractère stigmatisant et discriminatoire de l'attitude du recruteur. Maria Lee constate donc que « les problèmes liés à l'utilisation des catégories passent simplement du niveau normatif au niveau de l'application ».¹⁹⁵

¹⁸⁹ S. BAER, « Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen : Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft », *Migration Boell*, 15 janvier 2016, disponible sur http://migration-boell.de/web/diversity/48_2635.asp (consulté le 10 juillet 2020) ; S. BAER, « Der problematische Hang zum Kollektiv und ein Versuch, postkategorial zu denken », *Kollektivität nach der Subjektkritik: Geschlechtertheoretische Positionierungen*, sous la direction de G. Jähnert, K. Aleksander et M. Kriszto, Bielefeld, Transcript, 2014, p. 47 à 67 ; S. BAER, « Geschlecht und Recht. Zur Diskussion um die Auflösung der Geschlechtergrenzen », *op. cit.*, p. 5 à 11.

¹⁹⁰ M. LEE, *op. cit.*, p. 118.

¹⁹¹ S. BAER, « Der problematische Hang zum Kollektiv und ein Versuch, postkategorial zu denken », *op. cit.*, p. 63 (citée par M. Lee, *op. cit.*, p. 118).

¹⁹² M. LEE, *ibidem*, p. 127 à 129.

¹⁹³ M. LEE, *ibidem*, p. 128.

¹⁹⁴ M. LEE, *ibidem*, p. 128.

¹⁹⁵ M. LEE, *ibidem*, p. 128.

Une formulation du droit anti-discrimination attentive à la complexité des identités et des inégalités peut difficilement répudier tout usage de catégories analytiques telles que la « race », le genre, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, etc. en ce que ces catégories permettent de rendre intelligible la complexité qui n'est pas intelligible en tant que telle.¹⁹⁶

« Si chaque femme, si chaque personne noire a une expérience différente, comment peut-on dire que les femmes en tant que femmes ou les personnes noires en tant que personnes noires sont opprimées ? Comment peut-on faire usage d'une méthode féministe qui prête attention aux expériences vécues, sans être nous-mêmes essentialiste ? »¹⁹⁷ Non seulement le rejet de toutes formes d'essentialisme semble impossible mais il n'est également pas désirable. L'essentialisme n'est pas un mal à fuir aussi longtemps qu'il est réflexif, explicite, provisoire et reconnu comme artificiel.¹⁹⁸ C'est en ce sens qu'Adrienne Davis encourage à intégrer, au sein des théories féministes du droit, l'essentialisme comme stratégie de promotion des intérêts des groupes stigmatisés.¹⁹⁹ Ainsi, comme observé ci-dessus, boycotter tout usage de catégories juridiques priverait les femmes discriminées à l'embauche de formuler un recours qui exposerait de manière convaincante le caractère stigmatisant et structurel des discriminations qu'elles subissent en raison de leur assignation au groupe « femme ». Cela rendrait les discriminations en quelque sorte moins perceptibles.²⁰⁰ « Il peut être politiquement, stratégiquement ou rhétoriquement important de nommer un phénomène social *sexisme*, *classisme* ou *racisme*, tout en reconnaissant les limites de ces catégories dans un même mouvement ».²⁰¹

Nitya Duclos prolonge ce travail de « dédramatisation » de l'approche catégorique des discriminations : loin d'abandonner un dispositif anti-discrimination basé sur un système de motifs prohibés, elle entend ces motifs non comme des freins pour penser la complexité dynamique des inégalités, mais comme autant de « tremplins (...) pour construire une image complexe des stéréotypes et des rapports sociaux en jeu. (...) L'objectif devrait être de fournir un compte rendu aussi complet et complexe que possible de ce qui s'est passé, un compte rendu

¹⁹⁶ C. EGELAND et R. GRESSGÅRD, *op. cit.*, p. 216.

¹⁹⁷ Traduction libre de T. GRILLO, « Anti-Essentialism and Intersectionality : Tools to Dismantle the Master's House », *Berkeley Women's Law Journal*, 1995, p. 19.

¹⁹⁸ A. DAVIS, *Towards a Post-Essentialist Methodology or a Call to Countercategorical Practices*, manuscrit non publié, 1994, p. 38 citée par T. GRILLO, *ibidem*, p. 21.

¹⁹⁹ T. GRILLO, *ibidem*, p. 21.

²⁰⁰ M. LEE, *op. cit.*, p. 127 et 134.

²⁰¹ C. SHEPPARD, *op. cit.*, p. 915.

qui reflète les différentes perspectives des personnes impliquées, pas seulement celles du groupe dominant ». ²⁰² Le maintien des motifs de discrimination ne trahit pas l'objectif de rompre avec l'hégémonie épistémique qui prévaut dans le droit européen de la lutte contre les discriminations, mais permet au contraire d'associer une révolution épistémologique à une révolution épistémique, sous réserve de comprendre ces motifs de manière ouverte et contextualisé. C'est ce que nous allons voir dans la section qui suit.

Sous-section b – Conceptualisation des motifs de discrimination

Les approches dites post-catégoriques du droit anti-discrimination semblent donc elles-mêmes renoncer péniblement à l'usage de catégories.

Une construction intersectionnelle du droit, sensible à la complexité sociale des discriminations, n'est pas exempte de tension : comment composer d'une part avec une approche analytique de l'intersectionnalité qui se tient à distance des raccourcis essentialistes et d'autre part avec des exigences pragmatiques qui ne peuvent s'affranchir des critères de discriminations ? ²⁰³ En effet, « compte tenu de la réalité actuelle des discriminations, et tant que les personnes et les institutions prennent en compte les motifs à la fois intentionnellement et structurellement, l'analyse juridique doit accorder une attention particulière aux motifs afin de rester pertinente » ²⁰⁴.

Nous observerons qu'une approche fondée sur des motifs évitant, dans une certaine mesure, les travers de l'essentialisme et du réductionnisme charriés par une analyse catégorique des discriminations reste atteignable. Au risque de réduire la portée critique de l'intersectionnalité, ces motifs de discriminations doivent être compris non plus comme une caractéristique intrinsèque à certains individus ou groupes sociaux mais comme le produit de rapports de pouvoir asymétriques. ²⁰⁵ Ainsi, « la question n'est pas quelles catégories utiliser, mais comment les utiliser (...) nous pouvons et devons adopter une position critique et autoréflexive

²⁰² N. DUCLOS, *op. cit.*, p. 50.

²⁰³ U. VIETEN, « Intersectionality Scope and Multidimensional Equality within the European Union: Traversing the National Boundaries of Inequality? », *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*, sous la direction de D. Schiek et V. Chege, London, Routledge-Cavendish, 2008, p. 94.

²⁰⁴ Traduction libre de D. POTHIER, « Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences », *Revue Femmes et Droit*, 2001, p. 44 (citée par S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 59).

²⁰⁵ CH. POIRET, *op. cit.*, p. 21.

envers nos catégories ». ²⁰⁶ Le droit anti-discrimination devra ainsi renoncer à une compréhension objectivée et naturalisée des motifs de discrimination pour préférer une analyse contextuelle de ceux-ci. ²⁰⁷

La contextualisation constitue le principal garde-fou contre les dérapages essentialistes d'une approche intersectionnelle qui adopterait une compréhension statique et anhistorique de la complexité des systèmes d'oppression et ignorerait qu'ils se réalisent et s'articulent entre eux de façon variable dans l'espace et dans le temps. ²⁰⁸

L'ancienne juge québécoise Claire L'Heureux-Dubé, qui tout au long sa carrière auprès de la Cour Suprême du Canada s'est activement engagée à promouvoir une approche intersectionnelle des discriminations, encourage en ce sens à considérer le « contexte social de la distinction contestée (...) plutôt que de se laisser distraire par des questions incidentes comme les "motifs", qu'ils soient énumérés ou analogues. » ²⁰⁹

En conséquence, les praticiens du droit comprendront les motifs de discrimination non plus comme une *fin*, mais comme un *moyen* « pour identifier les facteurs qui, dans un contexte social et historique donné, émergent au sein de relations sociales et deviennent des critères de différenciation/hiérarchisation sur la base desquels une discrimination se fait ». ²¹⁰ Le droit devra abandonner une conception prédéterminée des critères de discrimination pour permettre un usage flexible et historique de ceux-ci. ²¹¹

Une contextualisation intersectionnelle s'abstient de penser les motifs de discrimination comme des abstractions qu'il va falloir ensuite croiser. Comprendre les motifs comme *toujours et déjà* intersectés (et ce variablement selon le contexte social) permet de retracer la réalité vécue par les victimes des discriminations et de court-circuiter les « raccourcis descriptifs et analytiques » (propres à une sémiologie dominante) qui sont sources « d'illusions intersectionnelles » que l'intersectionnalité cherche à déconstruire et non à reproduire. ²¹²

²⁰⁶ Traduction libre de R. BRUBAKER, « Categories of analysis and categories of practice : a note on the study of Muslims in European countries of immigration », *Ethnic and Racial Studies*, 2013, p. 6.

²⁰⁷ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 58.

²⁰⁸ CH. POIRET, *op. cit.*, p. 13 ; voy. également l'étude comparative, menée par Philomena Essed, portant sur le racisme subi par certaines femmes racisées hautement qualifiées aux Pays-Bas et aux États-Unis (PH. ESSED, *Understanding Everyday Racism. An interdisciplinary Theory*, London, Sage Publications, 1991) ; voy. également E. GALERAND et D. KERGOAT, *op. cit.*, p. 50.

²⁰⁹ Egan v. Canada, 2 RCS 513 (1995), 25 mai 1995, § 80.

²¹⁰ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 67.

²¹¹ CH. POIRET, *op. cit.*, p. 21.

²¹² S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 62.

Genre, « race » et classe ne constituent pas des systèmes d'inégalité distincts et autonomes les uns des autres.²¹³ Néanmoins, reconnaître leur indivisibilité empirique n'engage pas à bannir à tout prix leur « dissociation analytique », sous peine alors de verser dans un dogmatisme qui postulerait une équivalence absolue des systèmes d'inégalité et d'oppression sociale indépendamment du contexte²¹⁴. C'est à cette fin que Sirma Bilge défend une analyse intersectionnelle « réflexive et critique qui reconnaît l'utilité et s'accommode des dissociations analytiques justifiées et historicisées. Concrètement, dans le cas d'une immigrante sans statut – clandestine ou revendicatrice du statut de réfugié en attente –, il m'est donc impossible d'adhérer à une intersectionnalité normative qui nivelle toutes les dominations ; ma compréhension de l'intersectionnalité posera au contraire la question de l'*interdépendance inégale* des dominations et avancera comme hypothèse à vérifier la précarité du statut comme un axe de domination ayant un poids plus important, déterminant sur les autres axes ». ²¹⁵

En somme, un droit anti-discrimination soucieux de contribuer à l'égalité substantielle ne peut se passer des motifs de discriminations mais ceux-ci doivent être interprétés de manière évolutive et continuellement sujette à contestation.²¹⁶ La déconstruction des catégories n'exclut pas leur usage. Les effets marginalisants et la violence des catégories peuvent être surmontés par ce que Judith Butler décrit comme un double mouvement soit « invoquer la catégorie et, par conséquent, instituer provisoirement une identité et en même temps ouvrir la catégorie en tant que site en permanence ouvert à la contestation politique. Que le terme soit discutable ne signifie pas que nous ne pouvons pas l'utiliser, mais la nécessité de l'utiliser ne signifie pas non plus que nous ne devons pas perpétuellement interroger les exclusions qu'il établit et le faire précisément afin d'apprendre comment vivre la contingence du signifiant politique dans une culture de contestation démocratique ». ²¹⁷

²¹³ C. RIDGEWAY et T. KRICHELI KATZ, « Intersecting Cultural Beliefs in Social Relations: Gender, Race, and Class Binds and Freedoms », *Gender & Society*, 2013, p. 313 : « nous avons considéré le genre, la race et la classe comme des systèmes d'inégalité culturellement distincts non parce qu'ils sont réellement séparés mais parce que les gens les traitent généralement comme tels » (traduction libre).

²¹⁴ S. BILGE, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme & la Société*, 2010, p. 61 et 62.

²¹⁵ S. BILGE, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *ibidem*, p. 62 ; la littérature intersectionnelle laisse derrière de larges zones d'ombres quant au statut ontologique des catégories et l'étendue de leur autonomie. Pour un état de la question, voy. S. BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 77 à 85 et CH. POIRET, *op. cit.*, p. 11 et 12.

²¹⁶ M. LEE, *op. cit.*, p. 129 et 130 ; voy. également en ce sens, S. FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Luxembourg, Commission européenne, 2016, p. 69 à 70.

²¹⁷ Traduction libre de J. BUTLER, *Bodies That Matter : on the Discursive Limits of Sex*, New York, Routledge, 2011, p. 168.

Une telle compréhension des motifs permet de reconnaître la diversité interne de chacune de ces catégories et de protéger des discriminations non pas exclusivement les victimes prototypiques mais *tout* sujet de droit, sans distinction du locus social de celui-ci. Ainsi une analyse catégorique des discriminations peut esquiver les écueils de l'essentialisme et du réductionnisme qui invisibilisent une large frange de positions intersectionnelles.

Cette approche plus intégrée et inclusive du droit anti-discrimination répond à l'exigence fondamentale du respect de la dignité humaine²¹⁸, à la lumière duquel le droit anti-discrimination doit être interprété. L'avocat général Poiares Maduro, dans ses conclusions de l'affaire Coleman (analysée *infra*), rappelle en effet que « afin de déterminer ce qu'exige l'égalité dans un cas donné, il est utile de rappeler les valeurs qui sous-tendent cette égalité. Il s'agit de la dignité humaine et de l'autonomie personnelle ».²¹⁹ Devant cette tentative de faire du respect de la dignité humaine la base de la jurisprudence en matière d'égalité, les juges de la Cour se sont cependant dérobés en ce qu'ils accueillent avec beaucoup de réserve tous concepts juridiques aux contours très flous et dont l'interprétation est laissée aux États-membres^{220, 221}. La Cour a préféré ne pas suivre l'avis de l'avocat général et garder la main sur l'interprétation du droit européen, au détriment de l'opportunité de développer une jurisprudence attentive à la réalité des discriminations. Certain.es praticien.es ont toutefois regretté l'issue donnée par la Cour à l'affaire Coleman.²²²

Néanmoins cet élargissement de la portée du droit à la non-discrimination suscite la méfiance de ceux craignant qu'une compréhension trop ouverte et indéterminée des discriminations et de leurs motifs affaiblisse le droit européen anti-discrimination. En effet, selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), « le concept de discrimination multiple a été initialement mis en œuvre dans le but de favoriser la poursuite de l'égalité des sexes et de faire reconnaître la situation, l'expérience et les besoins particuliers des femmes, membres de divers groupes sociaux. Parallèlement à cela, il y a toujours eu une inquiétude, parmi ceux qui travaillent sur les questions d'égalité des sexes, au sujet de l'accent mis sur la discrimination multiple et du recul, inhérent à cela, par rapport à une approche unidimensionnelle. On craignait

²¹⁸ Garanti à l'article 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

²¹⁹ Conclusions AG P. Maduro, 31 janvier 2007, *Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, C-303/06, § 8.

²²⁰ Depuis l'arrêt Omega Spielhallen (2004) l'interprétation de ce que recouvre la dignité humaine est laissée aux États-membres (C.J.C.E., arrêt Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH c. Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, 14 octobre 2004, C-36/02).

²²¹ J. GUTH et S. ELFVING, *op. cit.*, p. 136 et 137.

²²² Voy. notamment J. GUTH et S. ELFVING, *ibidem*, p. 136 et 137.

et on continue de craindre qu'une telle évolution ne dilue le programme pour l'égalité des sexes dans un éventail plus large d'objectifs différents ».²²³ Or, au contraire, le droit doit pouvoir composer avec une compréhension indéfinie et non immuable des motifs de discriminations, sous peine de marginaliser toute une série de femmes qui ne collent pas au profil de la femme prototypique ayant le privilège « d'oublier » sa blancheur et autres marqueurs sociaux non signifiés car conformes à la norme.

De nombreuses théoriciennes et militantes féministes redoutent une multiplication incontrôlée des sous-groupes provoquant l'asphyxie du débat causé par un trop-plein de réflexivité intersectionnelle²²⁴ ou encore augurent une dépolitisation des luttes et des analyses féministes s'il advenait que des différences inopportunes parvenait s'incruster dans les discussions.²²⁵ « Derrière cela se cache la volonté de distinguer les différences politiquement pertinentes de celles qui sont une simple expression de modes de vie individuels et de constitutions postmodernes ».²²⁶ Ainsi, afin de limiter le risque d'ouvrir la « boîte de Pandore »²²⁷ il a été proposé de limiter l'analyse intersectionnelle des discriminations à la « Sacro-sainte Trinité » des divisions sociales (soit la classe, la « race » et le genre), voire à un nombre plus large mais toujours limité *a priori*.²²⁸

²²³ INSTITUT EUROPEEN POUR L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, *Glossary and Thesaurus : Multiple Discrimination*, disponible sur <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297> (consulté le 29 juin 2020).

²²⁴ Selon Cornelia Klinger « une réflexivité absolue mène à l'absurdité » (C. KLINGER, « Ungleichheiten in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht », *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, sous la direction de G.-A. Knapp et A. Wetterer, Münster, Westfälisches Dampfboot, 2003, p. 20 citée par P. PURTSCHERT et K. MEYER, « Différence, pouvoir, capital : Réflexions critiques sur l'intersectionnalité », *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, sous la direction de E. Dorlin, Paris, Presses Universitaires de France, 2019, p. 136). Voy. également W. BROWN, *States of Injury, Power and Freedom in Late Modernity*, Princeton, Princeton University Press, 1995, p. 61.

²²⁵ Voy. C. KLINGER, *op. cit.*, p. 20 ; L. MCCALL, « The Complexity of Intersectionality », *Signs*, 2005, p. 1778 ; voy. également CH. POIRET, *op. cit.*, p. 22 : « poussée jusqu'à son terme le plus radical, l'approche juridique intersectionnelle risque d'aboutir à une individualisation complète des cas de discrimination qui les déconnecte, de fait, de toute logique sociale ».

²²⁶ P. PURTSCHERT et K. MEYER, *op. cit.*, p. 137.

²²⁷ Expression employée dans une décision de justice américaine (*DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div.*, 413 F. Supp. 142 (1976), 4 mai 1976) sur la base de laquelle Kimberlé Crenshaw analyse et critique à la lumière de l'intersectionnalité le traitement judiciaire qui est fait des allégations de discriminations multiples (K. CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *op. cit.*, p. 67 à 139).

²²⁸ De nombreux travaux en sciences sociales ont proposé de limiter une compréhension intersectionnelle des rapports sociaux à la « race », classe et genre (voy. T. EAGLETON, *Against the Grain : Essays 1975-1985*, Londres, Verso, 1986 ; W. BROWN, *op. cit.* ; B. LINDSAY, « Minority Women in America : Black American, Native American, Chicana, and Asian Women », *The Study of Women : Enlarging Perspectives of Social Reality*, sous la direction de E. Synder, New York, Harper & Row, 1979, p. 318 à 361). D'autres recherches sont montées jusqu'à quatorze sources d'oppressions à « intersecter » (voy. les recherches de Helma Lutz citée par N. YUVAL-DAVIS, « Intersectionality and Feminist Politics », *European Journal of Women's Studies*, 2006, p. 202).

Ces craintes doivent être prises au sérieux, néanmoins réduire l'analyse intersectionnelle à une liste prédéfinie de prédicats considérés comme politiquement signifiants mènerait tout droit à un « repli théorique et politique » qui désavoue les principes normatifs mêmes de l'intersectionnalité.²²⁹ En effet, une analyse intersectionnelle, au titre de « pensée contre-hégémonique »²³⁰, ne peut anticiper de manière exhaustive toute la complexe réalité des discriminations, sans elle-même procéder à des exclusions et reproduire une nouvelle pensée hégémonique.²³¹ « L'attitude autocritique consiste donc à partir du principe que l'on procède soi-même à des exclusions, sans pouvoir les déterminer à l'avance ».²³² La critique intersectionnelle s'adresse non seulement à un ensemble hégémonique auquel le droit contribue de manière active, mais elle se retourne aussi contre le nouvel espace « de savoir et de pouvoir » fini et excluant qu'elle a elle-même défriché²³³. Le paradoxe d'une conception juridique intersectionnelle de la discrimination consiste en ce qu'elle ne peut prétendre être intersectionnelle jusqu'aux bouts des doigts. La seule volonté « d'empouvoier »²³⁴ les sujets de droit placés à la marge de la loi ne suffit pas à neutraliser les effets essentialistes et réductionnistes de la « "volonté de puissance" »²³⁵ inhérente à toute production des connaissances et des politiques ». « L'intersectionnalité s'engage à traiter un problème d'essentialisme, de réductionnisme et d'altérisation, qui est en même temps sa condition de possibilité ».²³⁶

Donc pour conclure cette section, une approche juridique des discriminations qui se veut intersectionnelle, reconnaît « l'instabilité fondamentale » des catégories en ce qu'il n'y a pas de sujet prédiscursif, mais un sujet (de droit) qui se reconfigure sans cesse à partir d'un contexte

²²⁹ P. PURTSCHERT et K. MEYER, *op. cit.*, p. 134.

²³⁰ F. FASSA, É. LEPINARD et M. ROCA I ESCODA, *L'intersectionnalité: enjeux théoriques et politiques*, Paris, La Dispute, 2016, p. 7 à 26.

²³¹ P. PURTSCHERT et K. MEYER, *op. cit.*, p. 134 ; voy. également J. BUTLER, *op. cit.*, p. 168 : Judith Butler constate « l'impossibilité constitutive d'établir un concept ou une catégorie impartiale ou globale. La prétention d'avoir établi un concept ou une description aussi impartiale verrouille le champ politique même qu'elle prétend avoir épuisé. Cette violence est à la fois exercée et effacée par une description qui revendique son caractère définitif et inclusif » (traduction libre).

²³² P. PURTSCHERT et K. MEYER, *op. cit.*, p. 135.

²³³ P. PURTSCHERT et K. MEYER, *ibidem.*, p. 134.

²³⁴ Néologisme provenant du terme anglais « empower » qui se définit par l'action d'attribuer « davantage de pouvoir à des individus ou à des groupes pour agir sur les conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques auxquelles ils sont confrontés » (WIKIPEDIA, *Empowerment*, 2020, disponible sur <https://fr.wikipedia.org/wiki/Empowerment> [consulté le 15 juillet 2020]).

²³⁵ « Le concept de "volonté de puissance" se réfère aux processus d'ordonnement de la production des connaissances humaines et de la vie sociale en général. Nietzsche et Foucault associent tous deux notre connaissance et notre pratique du monde à une "volonté de puissance" » (traduction libre de C. EGELAND et R. GRESSGÅRD, *op. cit.*, p. 212).

²³⁶ Traduction libre de C. EGELAND et R. GRESSGÅRD, *ibidem.*, p. 217.

culturel et discursif en constante négociation.²³⁷ « Dans le raisonnement fondationnaliste typique de la politique identitaire, il faut qu'une identité préexiste aux intérêts et à l'action politiques » mais Judith Butler soutient au contraire que « nous n'avons pas besoin d'un.e "acteur ou actrice caché.e derrière l'acte" , puisque celui/celle-là se construit de toutes sortes de manières dans et par l'acte ».²³⁸

La compréhension intersectionnelle des motifs de discriminations ne peut être circonscrite *a priori*, mais il faut au contraire reconnaître le droit fondamental de chacun.e d'incarner cette catégorie juridique, au risque sinon d'annuler le « potentiel contre-hégémonique »²³⁹ de l'intersectionnalité. Que le législateur européen ne soit pas embarrassé si lui échappe toute la complexité interne propre aux motifs de discrimination, ni s'il lui est impossible de croiser de manière exhaustive chacun de ces motifs selon les divers axes de divisions sociales sans s'empêtrer dans un « *et cetera* » repentant. « Cet échec est toutefois instructif si l'on se demande de quel élan politique peut venir de cet "etc" ».²⁴⁰

Section 2 – Vers un cadre juridique intersectionnel ?

Une approche dynamique et contextualisée des discriminations, telle qu'évoquée *supra*, rend le travail casuistique du juge non plus complémentaire, mais essentiel.²⁴¹ De manière générale, les juridictions, loin d'être la *bouche de la loi*,²⁴² permettent de développer une approche dynamique de la loi²⁴³. « Si la loi est première, son application peut, et même doit, être guidée par la jurisprudence, qui l'adaptera à l'évolution sociale. »²⁴⁴

La Cour de justice de l'Union européenne incarne parfaitement cette logique. Depuis les années 1970, la Cour est devenue un acteur incontournable en matière de lutte contre les discriminations et développe progressivement à partir d'un traité peu volontariste²⁴⁵, une

²³⁷ Voy. J. BUTLER, *Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006, p. 267 à 268.

²³⁸ J. BUTLER, *Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité*, *ibidem*, p. 267 à 268.

²³⁹ Expression in F. FASSA, É. LEPINARD et M. ROCA I ESCODA, *op. cit.*, p. 7 à 26.

²⁴⁰ J. BUTLER, *Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité*, *op. cit.*, p. 268.

²⁴¹ J. ROUX, *op. cit.*, p. 3.

²⁴² Formule de Montesquieu (C. -L. MONTESQUIEU, *L'Esprit des Lois*, Paris, Seuil, 1980) citée dans J. GRANDJEAN et J. WILDEMEERSCH, *Les juges décideurs politiques ? Essais sur le pouvoir politique des juges dans l'exercice de leur fonction*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 200 à 201.

²⁴³ J. ROUX, *op. cit.*, p. 15.

²⁴⁴ P. LASCOUSMES et E. SERVERIN, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société*, 1986, p. 104.

²⁴⁵ De 1957 à 1997, l'article 119 du Traité de Rome constituait l'unique base juridique des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes (S. JACQUOT, « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*, p. 249).

politique d'égalité qui n'a plus pour seul enjeu d'assurer le bon fonctionnement du marché intérieure.²⁴⁶ Les juges de Luxembourg ont activement contribué à mettre en œuvre une conception toujours plus substantielle de l'égalité²⁴⁷ et la complexité inhérente des discriminations ne doit pas être un frein à la poursuite de celle-ci.

De surcroît, le travail casuistique du juge est d'autant plus important en matière de lutte contre les discriminations en ce que celle-ci « est résolument *pragmatique*. Elle vise avant tout l'efficacité immédiate. Loin des batailles idéologiques, il s'agit avant tout de permettre à la victime d'obtenir la reconnaissance du fait et la réparation du préjudice. C'est de ces victoires concrètes que sont attendus les changements sociaux »²⁴⁸.

Cependant la Cour de justice se montre très réticente à adopter une analyse complexe et holiste des cas de discrimination portés devant elle.²⁴⁹ Alors qu'elle n'est pas à court d'audace et ouvre souvent la voie vers une approche toujours plus substantielle de l'égalité, la Cour maintient jusqu'à ce jour une lecture unidimensionnelle des discriminations et tarde à condamner les discriminations multiples.²⁵⁰ L'arrêt Coleman du 17 juillet 2008 illustre pleinement cette tendance. Dans ce cas d'espèce, la plaignante a été victime de harcèlement sur son lieu de travail et a été licenciée suite à la naissance de son enfant qui, en raison d'un handicap, nécessitait des soins spécialisés et particuliers²⁵¹.

La Cour reconnaît pour la première fois le principe de discrimination par association²⁵² qui vise la discrimination exercée à l'encontre d'une personne en raison des liens qui l'unissent à une personne porteuse d'une caractéristique protégée²⁵³: « la directive 2000/78/CE doit être

²⁴⁶ A.-I. THUYSBAERT, *op. cit.*, p. 4 inspiré de l'article de S. JACQUOT, « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *ibidem*, p. 253 à 254 ; voy. également arrêt Defrenne II de la Cour de justice qui avait jugé que le principe d'égalité de rémunération ne poursuivait pas seulement une finalité économique mais également une finalité sociale c'est-à-dire « l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre permettant l'égalisation dans le progrès » (C.J.C.E., arrêt Defrenne II c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, 8 avril 1976, 43/75, § 9 à 11).

²⁴⁷ Voy. par exemple la consécration prétorienne des discriminations indirectes dans l'arrêt Sotgiu (C.J.C.E., arrêt Sotgiu c. Deutsche Bundespost, 12 février 1974, 152/73). Une discrimination indirecte est une mesure, pratique, critère ou une politique apparemment neutre, mais qui a pour effet de désavantager les membres d'un groupe protégé (intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019).

²⁴⁸ D. FASSIN, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 2002, p. 412.

²⁴⁹ S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 8 et 9.

²⁵⁰ J. GUTH et S. ELVING, *op. cit.*, p. 139.

²⁵¹ C.J.U.E., arrêt Coleman c. Attridge Law et Steve Law, 17 juillet 2008, C-303/06, § 20.

²⁵² Intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

²⁵³ Intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

interprétée en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'elle prévoit n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe ».²⁵⁴

L'apport de l'arrêt Coleman est tout à fait remarquable en ce qu'il adopte une approche davantage holiste des situations discriminatoires et tend dès lors à examiner l'acte discriminatoire en lui-même plutôt que de s'attarder sur des questions techniques telles que l'identification du comparateur ou encore du champ d'application personnelle de la discrimination.²⁵⁵

La prohibition des discriminations par association ne se limite pas aux discriminations fondées sur un handicap, mais a également vocation à s'appliquer à d'autres formes de discrimination.²⁵⁶

En 2015, dans l'arrêt CHEZ²⁵⁷, la Cour a expressément étendu ce principe aux discriminations raciales.²⁵⁸

Cependant l'arrêt Coleman néglige une analyse de la discrimination fondée sur le handicap de l'enfant au prisme du genre et persiste donc à adopter une vision unidimensionnelle des systèmes d'inégalités. La plaignante a été traitée moins favorablement en raison du fait qu'elle était la première responsable de l'éducation et des soins prodigués à l'enfant. Les attentes liées aux rôles de genre ne sont vraisemblablement pas étrangères au traitement dont a fait l'objet Madame Coleman.²⁵⁹ La Cour entend protéger les personnes qui ne sont pas elle-même porteuses d'un handicap, mais entretiennent un lien avec une personne handicapée. Elle manque toutefois d'examiner ce lien à partir d'une perspective de genre. On peut légitimement s'interroger : un travailleur, père d'un enfant en situation d'handicap, serait-il aussi susceptible d'être exposé aux mêmes comportements hostiles et discriminatoires²⁶⁰ que l'a été la

²⁵⁴ Voy. le dispositif de l'arrêt Coleman (C.J.U.E., arrêt Coleman c. Attridge Law et Steve Law, 17 juillet 2008, C-303/06, § 64).

²⁵⁵ J. GUTH et S. ELFVING, *op. cit.*, p. 134 et 135.

²⁵⁶ J. GUTH et S. ELFVING, *ibidem*, p. 135.

²⁵⁷ C.J.U.E., arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia, 16 juillet 2015, C-83/14.

²⁵⁸ Intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

²⁵⁹ S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 8.

²⁶⁰ En l'espèce Madame Coleman n'a pu récupérer son ancien emploi après son retour de congé de maternité et s'est vu refuser des conditions de travail aussi flexibles que celles octroyées à ses collègues qui n'avaient pas

plaignante, alors même que le principe stéréotypé de la division sexuelle du travail exige de Madame Coleman qu'elle prenne en charge l'entretien et l'éducation de l'enfant en sus de ses propres charges professionnelles ?

L'on pourrait recenser de nombreuses affaires de discriminations multiples où la Cour s'est abstenue de retenir plus d'un motif de discrimination et échoue à saisir l'expérience de discrimination telle que vécue par le justiciable européen.²⁶¹

Quand bien même la Cour considère exceptionnellement plusieurs motifs de discrimination²⁶², elle persiste à les examiner séparément. C'est en 2007 qu'est invoquée pour la première fois devant la Cour de justice de l'Union une allégation de discrimination identifiant *expressément* plusieurs motifs protégés.²⁶³ Les faits de cette affaire sont les suivants : Madame Lindorfer, la plaignante et ex-fonctionnaire du Conseil de l'Union européenne, met en cause le caractère discriminatoire de la méthode de calcul de sa pension vieillesse basée sur des facteurs actuariels et différenciés selon le sexe et l'âge.²⁶⁴ Elle allègue une discrimination simultanément fondée sur le sexe, l'âge et la nationalité et saisit le Tribunal de première instance des Communautés européennes qui dans une décision du 18 mars 2004 rejette le recours.²⁶⁵ La plaignante forme un pourvoi contre cet arrêt devant la Cour de justice.

Mais la Cour analyse le cas d'espèce selon ce que Sirma Bilge appelle « modèle additif »²⁶⁶. La Cour n'adopte plus une conception exclusive de la discrimination, néanmoins elle considère une pluralité de critères tout en procédant à un examen isolé de ceux-ci. De ce fait, la Cour reproduit l'écueil de représenter les motifs de protection comme des abstractions et non comme des sources d'inégalités qui se construisent et s'entretiennent mutuellement et elle échoue à

d'enfants en situation d'handicap. La plaignante a été, en sus, traitée de « paresseuse » lorsqu'elle demanda du temps libre pour s'occuper de son enfant et accusée de profiter de son « putain de gosse » afin d'obtenir de meilleures conditions de travail (conclusions AG P. Maduro, 31 janvier 2007, *Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, C-303/06, § 3).

²⁶¹ Voy. notamment les arrêts suivants : C.J.U.E., arrêt Pensionsversicherungsanstalt c. Christine Kleist, 18 novembre 2010, C-356/09 ; C.J.U.E., arrêt Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et l'Etablissement français du sang, 29 avril 2015, C-528/13 ; C.J.U.E., arrêt Achbita et Unia c. G4S Secure Solutions NV, 14 mars 2017, C-157/15 ; C.J.U.E., arrêt Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA, 14 mars 2017, C-188/15.

²⁶² Voy. C.J.U.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 11 septembre 2007, C-227/04.

²⁶³ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 22.

²⁶⁴ C.J.U.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 11 septembre 2007, C-227/04, § 18.

²⁶⁵ T.P.I.C.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 18 mars 2004, T-204/01 (voy. d'une part le paragraphe 44 quant à l'allégation de discrimination sur base du sexe et de l'âge et d'autre part le paragraphe 39 quant à l'allégation de discrimination fondée sur la nationalité).

²⁶⁶ S. BILGE, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *op. cit.*, p. 56 et 57.

protéger les droits de la justiciable. En l'espèce, elle reconnaît l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, mais rejette la discrimination fondée sur l'âge.

Malgré son caractère décevant, l'arrêt Lindorfer n'en est pas moins exceptionnel : les contentieux où les parties ont invoqué devant la Cour plus d'un motif de protection dans une seule et même allégation, peuvent être comptés sur les doigts de la main.²⁶⁷ Dans une large majorité des cas de discriminations multiples, les avocats de la partie demanderesse ne feront valoir qu'un motif de discrimination devant le juge national qui à son tour formule une question préjudicielle à la Cour à partir d'un motif unique de discrimination.²⁶⁸ Néanmoins, le rapport de 2009 du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, publié par la Commission (évoqué *supra*), attire l'attention sur le fait que cela ne devrait pas dissuader les juges de la Cour de développer une compréhension intersectionnelle du principe de non-discrimination et de soulever *d'office* à cette fin d'autres motifs.²⁶⁹

Néanmoins, il convient de mentionner que certains membres de la Cour ont particulièrement conscience des angles morts du droit européen anti-discrimination et appellent à lutter contre les discriminations multiples à la lumière des théories intersectionnelles.²⁷⁰ Les conclusions de l'avocate générale Juliane Kokott dans l'arrêt *Parris* (2016) invitent la Cour à « affiner sa

²⁶⁷ Jusque mars 2017, les affaires portées devant la Cour alléguant expressément plusieurs motifs protégés étaient au nombre de 10. Voy. les arrêts suivants : C.J.U.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 11 septembre 2007, C-227/04 ; C.J.U.E., arrêt Pensionsversicherungsanstalt c. Christine Kleist, 18 novembre 2010, C-356/09 ; C.J.U.E., arrêt Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești c. Ștefan Agafiței and Others, 7 juillet 2011, C-310/10 ; C.J.U.E., arrêt Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 avril 2012, C-415/10 ; C.J.U.E., arrêt Odar c. Baxter Deutschland GbmH, 6 décembre 2012, C-152/11 ; C.J.U.E., arrêt Z. c. A Government department et The Board of management of a community school, 18 mars 2014, C-363/12 ; C.J.U.E., arrêt Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG, 28 juillet 2016, C-423/15 ; C.J.U.E., arrêt Parris c. Trinity College Dublin e.a., 24 novembre 2016, C-443/15 ; C.J.U.E., arrêt Angel Marinkov c. Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina, 8 décembre 2016, C-27/16 ; C.J.U.E., arrêt Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agensiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, 9 mars 2017, C-406/15 (R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 21 à 25).

²⁶⁸ Des facteurs multiples poussent à formuler l'allégation de discrimination exclusivement à partir d'un seul axe de domination sociale : la victime et l'avocat n'identifient pas toujours eux-mêmes les motifs de discrimination à l'œuvre (J. ROUX, *op. cit.*, p. 16) ou alors l'avocat, pour des raisons de stratégie judiciaire, préfère miser sur un unique motif en ce que les législateurs et les juges européens se tâtent à apporter une réponse adéquate aux situations de discriminations multiples (R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 33).

²⁶⁹ S. BURRI et D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 8 ; le rapport encourage la Cour à suivre l'exemple de l'arrêt *Føtex* de la Cour suprême du Danemark qui souleva *d'office* les motifs de sexe et d'origine ethnique et ses intersections avec les convictions religieuses, alors que la plaignante n'avait soulevé que le motif de religion (S. BURRI et D. SCHIEK, *ibidem*, p. 8 et 15 ; *Føtex*, 1265H U [2005], 21 janvier 2005).

²⁷⁰ Voy. l'avis de l'avocate générale Juliane Kokotte dans l'arrêt *Parris* (conclusions AG J. Kokott, 30 juin 2016, *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, C-443/15, § 150), faisant explicitement référence aux travaux de Kimberlé Crenshaw.

jurisprudence »²⁷¹ afin de saisir au mieux la réalité sociale de la discrimination multiple vécue par la victime. En l'espèce, M. David Parris, chargé de cours au Trinity College Dublin, saisit son employeur d'une demande de pension de survie au bénéfice de son partenaire enregistré, s'il venait à décéder. Sa demande a été rejetée au motif que le régime de prévoyance professionnelle en cause dispose que cette pension n'est due au partenaire enregistré survivant que si le partenariat a été enregistré avant le soixantième anniversaire de l'affilié, en l'occurrence M. David Parris. Cependant, l'enregistrement d'un partenariat entre personnes de même sexe n'a été admis en Irlande qu'à partir du 1^{er} janvier 2011 (date de l'entrée en vigueur de la loi du 19 juillet 2010 sur les partenariats civils), alors que M. David Parris avait déjà plus de 60 ans. Le partenariat du plaignant enregistré au Royaume-Uni²⁷² a été reconnu en droit irlandais le 12 janvier de la même année.²⁷³ M. David Parris introduit une action contre Trinity College et allègue que le refus de verser une pension de survie au bénéfice de son partenaire constitue une discrimination fondée sur l'âge et l'orientation sexuelle.²⁷⁴ La Cour d'appel sursoit à statuer et pose une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne afin de déterminer si la décision de l'employeur « aboutit à une discrimination en raison de l'âge *et/ou* de l'orientation sexuelle » (c'est nous qui soulignons) et viole donc la directive 2000/78.²⁷⁵

Dans ses conclusions, l'avocate générale note le caractère inédit de l'affaire en cause, en ce que la Cour est *expressément* appelée par la juridiction de renvoi²⁷⁶ à se prononcer sur la question des discriminations multiples, « même si elle a déjà été saisie, par le passé, de cas dans lesquels plusieurs de ces facteurs sommeillaient en coulisse ».²⁷⁷ Les conclusions invitent les juges à considérer la particularité de la discrimination subie par M. David Parris, qui ne peut être adéquatement saisie à travers une lecture isolée de chacun des motifs qui la fondent : « ce serait méconnaître l'importance de l'interdiction de la discrimination (...) que de disséquer une

²⁷¹ Conclusions AG J. Kokott, 30 juin 2016, *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, C-443/15, § 3.

²⁷² La possibilité d'enregistrer un tel partenariat est ouverte au Royaume-Uni depuis le 21 décembre 2005. M. David Parris, alors âgé de 63 ans, a enregistré un partenariat sous la juridiction britannique en 2009 (C.J.U.E., arrêt *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, 24 novembre 2016, C-443/15, § 18).

²⁷³ C.J.U.E., arrêt *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, 24 novembre 2016, C-443/15, § 15 à 28.

²⁷⁴ C.J.U.E., arrêt *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, 24 novembre 2016, C-443/15, § 27.

²⁷⁵ C.J.U.E., arrêt *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, 24 novembre 2016, C-443/15, § 28.

²⁷⁶ La troisième question posée par la Cour d'appel irlandaise (*Labour Court*) s'intéresse spécifiquement à la question des discriminations multiples et demande à la Cour de justice de l'Union européenne de déterminer s'il le désavantage résultant de « l'effet combiné de l'âge et de l'orientation sexuelle d'un affilié à ce régime » constitue une violation de la directive 2000/78 (voy. C.J.U.E., arrêt *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, 24 novembre 2016, § 29).

²⁷⁷ Conclusions AG J. Kokott, 30 juin 2016, *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, C-443/15, § 149 ; par ailleurs dans le sommaire des conclusions de l'avocate générale figure *expressément* la mention « discrimination multiple ». Cependant cette mention disparaîtra du sommaire de l'arrêt de la Cour.

situation de vie comme celle de la présente espèce et de l'apprécier isolément, du point de vue seulement de l'un ou de l'autre motif d'inégalité de traitement ». ²⁷⁸ Malgré les recommandations de l'avocate générale Kokott, la Cour persiste à segmenter la complexité de la discrimination en cause et examine successivement s'il existe d'une part une discrimination fondée *exclusivement* sur l'orientation sexuelle et d'autre part une discrimination fondée *exclusivement* sur l'âge. Les juges y répondent par la négative et établissent donc qu'en l'espèce M. David Parris n'a été victime d'aucune forme de discrimination.

La Cour conceptualise les discriminations multiples toujours sous un angle additif où chaque élément de l'identité du justiciable est pensé comme une propriété indépendante qui peut être analysée de manière isolée. Même si la Cour admet qu'une discrimination puisse être fondée sur une pluralité de motifs protégés, « il n'existe, toutefois, aucune nouvelle catégorie de discrimination résultant de la combinaison de plusieurs de ces motifs tels que l'orientation sexuelle et l'âge, dont la constatation puisse être effectuée, lorsque la discrimination en raison desdits motifs, isolément considérés, n'a pas été établie. » ²⁷⁹ En d'autres termes, ne sont prohibées les discriminations multiples que dans la mesure où elles ne sont pas qualitativement différentes des discriminations unidimensionnelles mais forment une somme de discriminations unidimensionnelles.

Un tel raisonnement nie la nature synergique du désavantage qu'encourt M. David Parris. La Cour ignore les dynamiques co-constitutives des différents systèmes d'exclusion et la manière dont les effets de la marginalisation basée sur l'orientation sexuelle d'une personne peuvent s'intensifier avec l'âge. ²⁸⁰

Lorsque, comme dans le cas d'espèce, une discrimination ne peut être établie sur le fondement d'un motif considéré isolément, en l'espèce l'orientation sexuelle ou l'âge, alors seul un raisonnement holiste peut rendre justice et venir saisir la particularité de la discrimination subie. La recommandation par l'avocate générale Kokott d'une approche intersectionnelle n'est pas seulement guidée par un souci de précision théorique, mais elle a de réelles implications pratiques dans le droit de certains justiciables à faire valoir leurs droits. ²⁸¹

Néanmoins, au travers de ses interventions, l'avocate générale contribue à acclimater les juges de la Cour aux enjeux des discriminations multiples. Par ailleurs, les efforts d'autres avocats

²⁷⁸ Conclusions AG J. Kokott, 30 juin 2016, *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, C-443/15, § 153.

²⁷⁹ C.J.U.E., arrêt *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, 24 novembre 2016, C-443/15, § 80.

²⁸⁰ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 31 et 32.

²⁸¹ Voy. également R. XENIDIS, *ibidem*, p. 33.

généraux ont déjà commencé à payer. Il semblerait que la Cour ait récemment montré des signes sporadiques de « sensibilité intersectionnelle »²⁸² sans pour autant adopter le langage de l'intersectionnalité.²⁸³

Dans l'affaire Galina Meister (2012)²⁸⁴, la Cour, conformément à l'avis de l'avocat général M. Paolo Mengozzi, accepte de considérer « un contexte factuel plus large »²⁸⁵ afin de déterminer si Mme Galina Meister, candidate à un poste auprès d'une société de développement de logiciels informatiques, a fait l'objet d'une discrimination dans le cadre du recrutement. Sa candidature a été rejetée alors qu'elle correspondait au profil recherché et que le poste restait à pourvoir (une annonce analogue a été diffusée après la première procédure de recrutement, annonce à laquelle la plaignante a également répondu en présentant à nouveau sa candidature).²⁸⁶ La société n'a pas indiqué les raisons du rejet de la candidature. N'étant donc pas en mesure de déterminer le fondement de l'attitude discriminatoire du recruteur, Mme Galina Meister a introduit un recours pour discrimination « en raison de son sexe, de son âge et de son origine ethnique ».²⁸⁷ Néanmoins le refus opposé par la société de révéler les motifs du rejet a pour effet de priver la plaignante de toute voie de recours, en ce que ce refus fait obstacle à l'établissement d'une présomption de discrimination qui renverserait la charge de la preuve aux dépens du recruteur.²⁸⁸

A défaut d'un droit d'accès à ces informations, l'avocat général, dans ses conclusions, encourage à analyser le cas d'espèce au moyen d'une méthodologie contextuelle, sans quoi l'objectif d'égalité de traitement, tel que poursuivi dans les directives, serait compromis²⁸⁹ ; l'avocat général invite la Cour « à aider le juge de renvoi à déterminer quels types d'éléments pourraient être pris en compte afin de procéder à l'évaluation requise par le cas d'espèce. »²⁹⁰ La Cour a ainsi établi que le refus de communiquer les informations demandées par la plaignante peut constituer « *l'un* des éléments à prendre en compte dans le cadre de

²⁸² Terminologie de Sirma Bilge in S. BILGE, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », *op. cit.*, p. 9 à 32.

²⁸³ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 21.

²⁸⁴ C.J.U.E., arrêt Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 avril 2012, C-415/10.

²⁸⁵ Conclusions AG P. Mengozzi, 12 janvier 2012, *Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, § 37 et 38.

²⁸⁶ C.J.U.E., arrêt Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 avril 2012, C-415/10, § 27.

²⁸⁷ C.J.U.E., arrêt Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 avril 2012, C-415/10, § 29.

²⁸⁸ Le renversement de la charge probatoire crée, en l'espèce, l'obligation pour la société de prouver qu'elle n'a pas violé le principe de non-discrimination garanti dans le droit européen.

²⁸⁹ Conclusions AG P. Mengozzi, 12 janvier 2012, *Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, § 34 et 35.

²⁹⁰ Conclusions AG P. Mengozzi, 12 janvier 2012, *Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, § 31.

l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination » et de renverser la charge de la preuve.²⁹¹

La Cour autorise, dans une certaine mesure, quelques incursions hors du cadre formelle et technique du droit anti-discrimination afin d'analyser le cas d'espèce à la lumière d'une approche dynamique et contextualisée. Même si la Cour se limite à donner des indications et qu'il appartient, en dernier lieu, aux juridictions de renvoi de procéder à un examen contextuel de l'allégation de discrimination, les juges de Luxembourg ouvrent néanmoins la porte vers une meilleure prise en considération des stigmates et des stéréotypes dans le processus de décision juridictionnelle²⁹² et construisent peu à peu un droit anti-discrimination qui prendrait toute la mesure de la réalité des personnes victimes de discriminations.

Les conclusions de l'avocat général Paolo Mengozzi dans l'affaire Geoffrey Léger (2015) confirment cette tendance timide de l'analyse contextualisée des discriminations en examinant la proportionnalité de la mesure alléguée discriminatoire à la lumière du « sentiment d'exclusion » qu'une telle mesure pouvait engendrer,²⁹³ en l'espèce la décision du médecin d'exclure le plaignant de la liste des donneurs de sang sur base d'un arrêté prévoyant une « contre-indication permanente au don de sang pour un homme ayant eu des rapports sexuels avec un homme »²⁹⁴.

La Cour manifeste sa « sensibilité intersectionnelle » de manière plus flagrante, lorsqu'elle interprète le motif invoqué par le plaignant comme une modalité d'expérience d'une autre source d'oppression (également protégée dans le droit européen) et développe ainsi une approche fluide et ouverte des motifs de discrimination permettant de saisir les rapports co-constitutifs entre systèmes générateurs d'inégalités sociales. La Cour a expressément reconnu, à titre d'exemple, dans l'arrêt *Odar* (2012)²⁹⁵ que l'âge constitue un paramètre qui configure l'expérience de discrimination fondée sur un handicap : « les personnes atteintes d'un handicap grave (...) rencontrent en général davantage de difficultés que les travailleurs valides pour réintégrer le marché de l'emploi, (...) ce risque croît à mesure qu'elles se rapprochent de l'âge

²⁹¹ C.J.U.E., arrêt *Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, 19 avril 2012, C-415/10, § 49.

²⁹² R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 26.

²⁹³ Conclusions AG P. Mengozzi, 17 juillet 2014, *Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et l'Etablissement français du sang*, C-528/13, § 50.

²⁹⁴ Conclusions AG P. Mengozzi, 17 juillet 2014, *Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et l'Etablissement français du sang*, C-528/13, § 26 ; néanmoins, ni l'avocat général ni la Cour ne se sont penchés un instant sur le caractère synergique de la discrimination alléguée, qui repose sur l'imbrication plurielle de systèmes d'inégalités et perpétue la stigmatisation et la marginalisation des hommes homosexuels et bisexuels.

²⁹⁵ C.J.U.E., arrêt *Odar c. Baxter Deutschland GbmH*, 6 décembre 2012, C-152/11.

de la retraite. Or, ces personnes ont des besoins spécifiques liés tant à la protection que requiert leur état qu'à la nécessité d'envisager une aggravation éventuelle de celui-ci. »²⁹⁶

Bien que la Cour persiste à examiner alternativement et isolément les motifs de discriminations invoqués par M. Johann Odar (en l'occurrence l'âge et le handicap), elle a intégré les effets synergiques du vieillissement dans l'examen de la proportionnalité de la discrimination fondée sur le handicap.²⁹⁷ Dans une série d'arrêts,²⁹⁸ la Cour adopte subrepticement une méthodologie juridique aux allures intersectionnelles (mais sans jamais la revendiquer comme telle) qui « plutôt que de se concentrer uniquement sur un axe d'inégalité et de présumer que les autres caractéristiques sont ceux de la norme dominante, (...) suggère que tous les aspects de l'identité d'un individu devraient être pris en compte même au sein d'un seul motif d'identité ».²⁹⁹

En d'autres termes, le juge est un levier crucial pour la mise en œuvre d'une approche contextuelle et complexe des discriminations, sans quoi certains groupes stigmatisés resteront à la marge de la loi. Cependant le travail de contextualisation des traitements discriminatoires ne se réalise pas sans embûches et dépasse souvent les compétences des juges appelés à trancher. Ainsi, lors des procès de harcèlement sexuel au travail, ceux-ci ne prennent que trop rarement en considération l'incidence de l'origine ethnique, « alors que des stéréotypes peuvent être justement liés à une origine. La nécessité d'obtenir ou de garder un emploi, c'est-à-dire les réalités sociales, interfère également. »³⁰⁰ C'est pourquoi il faut stimuler les recherches afin d'affiner sans cesse la connaissance des discriminations et de leurs articulations, et encourager les juges à s'entourer d'experts ou d'autres membres de la société civile qui mettront à leur disposition de telles connaissances.

CONCLUSION

L'apport de l'Union européenne en matière de lutte contre les discriminations est considérable. Le droit de l'Union, sous l'impulsion de la Cour de justice, n'a pas manqué d'audace afin de

²⁹⁶ C.J.U.E., arrêt Odar c. Baxter Deutschland GbmH, 6 décembre 2012, C-152/11, § 69.

²⁹⁷ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 27.

²⁹⁸ Voy. : C.J.U.E., arrêt Brachner c. Pensionsversicherungsanstalt, 20 octobre 2011, C-123/10 ; C.J.U.E., arrêt Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg, 10 mai 2011, C-147/08 ; C.J.U.E., arrêt Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, 1^{er} avril 2008, C-267/06.

²⁹⁹ Traduction libre de S. FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, *op. cit.*, p. 69.

³⁰⁰ M.-T. LANQUETIN, « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *op. cit.*, p. 103.

mettre en œuvre une conception toujours plus substantielle de l'égalité. Les juges de Luxembourg ont ainsi posé des jalons essentiels au dispositif de lutte contre les discriminations, notamment en important *ex nihilo* sur le continent européen la notion de discrimination indirecte³⁰¹ ou encore en condamnant les discriminations par association³⁰².

Néanmoins une lecture intersectionnelle des discriminations révèle une toute autre facette du droit européen qui, impuissant à penser différentes sources de discrimination comme *mutuellement constitutives*, laisse sans issue les personnes ne se conformant pas au modèle de la « victime paradigmatique » et privilégiée. Les législations européennes anti-discrimination ne facilitent pas une lecture croisée des motifs : au contraire, elles pressent les victimes de « fixer leurs expériences dans des catégories isolées et prédéterminées »³⁰³ et, par conséquent, privent de recours effectifs les individus piégés dans un enchevêtrement de systèmes inégalitaires. Le droit européen, en élevant le vécu discriminatoire des victimes prototypiques au rang de paradigme prétendument généralisable à tout vécu discriminatoire, adopte une approche « deux poids, deux mesures » : d'une part, il retient une compréhension holiste et intégrée de la discrimination subie par les privilégiés de la « minorité » et d'autre part, il fragmente celle des « minoritaires » de la « minorité » au point de ne plus refléter l'expérience qu'ils et elles ont vécue.

Les discriminations multiples ne sont pas exceptionnelles. Selon un sondage d'opinion Eurobaromètre portant sur les discriminations en Europe (2015), un quart de celles-ci serait fondé sur plus d'un motif.³⁰⁴ Nous avons observé que les institutions européennes se sont penchées depuis les années 2000 sur la problématique des discriminations multiples.

³⁰¹ Le concept de discrimination indirecte est originellement une création prétorienne de la Cour suprême des États-Unis qui développa dans le courant des années septante une jurisprudence libérale et proactive en matière de lutte contre les discriminations (*Griggs v. Duke Power Co*, 401 U.S. 424 [1971], 8 mars 1971). La notion de discrimination indirecte a ensuite été importée au sein de l'ordre juridique européen par la Cour de justice (voy. C.J.C.E., arrêt *Sotgiu c. Deutsche Bundespost*, 12 février 1974, 152/73) et été codifiée dans la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L 180, 19 juillet 2000 ; la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000 ; la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services, *J.O.U.E.*, L 373, 21 décembre 2004 et la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204, 26 juillet 2006.

³⁰² C.J.U.E., arrêt *Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, 17 juillet 2008, C-303/06.

³⁰³ S. BILGE et O. ROY, *op. cit.*, p. 57.

³⁰⁴ COMMISSION EUROPEENNE, *Special Eurobarometer 437 : Discrimination in the EU in 2015*, Luxembourg, 2015, p. 8.

Mais alors que le concept d'intersectionnalité connaît le succès dans une large variété de disciplines en passant par la sociologie, les études de genre et l'économie - au point d'être quelquefois qualifiée de « *buzzword* dépolitisé »³⁰⁵ - les institutions européennes ont préféré emprunter un lexique conceptuel moins marqué par le contexte américain (tel que la notion de « discrimination multiple ») quitte à prendre le risque d'engendrer de la confusion et de perdre en efficacité. Mais il semblerait que cette tendance se soit tempérée, voire inversée ces dernières années. En mars 2020, la Commission européenne, dans sa nouvelle « stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (2020-2025) », annonce un tournant important dans le développement des politiques de lutte contre les inégalités, politiques qui, désormais, devront être mises en œuvre à la lumière de « l'intersectionnalité (...) considérée comme un principe transversal ».³⁰⁶

Pour l'heure, les personnes victimes de discriminations multiples peinent à faire valoir leurs droits devant les juridictions européennes.

En sus de la fragmentation du droit européen anti-discrimination et de l'exhaustivité de la liste des motifs protégés, l'absence d'une définition juridique des discriminations multiples et l'ambiguïté quant à leur interdiction dissuadent, pour des raisons de stratégies judiciaires, les requérants et leurs avocats à introduire un recours et de ce fait contribuent à invisibiliser la problématique et donc à minimiser l'attention législative et juridictionnelle qui lui est due : la boucle est bouclée.³⁰⁷

S'il n'appartient pas à la Cour de justice d'étendre la liste des motifs illégitimes de discrimination et de reconnaître l'intersectionnalité au titre de nouveau motif analogue de discrimination³⁰⁸ (vu la nature exhaustive et limitative d'une telle liste), la Cour est néanmoins encouragée à articuler plusieurs motifs de discrimination.³⁰⁹ Les préambules des directives 2000/43 (relative à l'égalité raciale) et 2000/78 (relative à l'égalité en matière d'emploi) appuient par ailleurs cette interprétation³¹⁰. Cependant, lorsque la Cour de justice accepte exceptionnellement de considérer plusieurs motifs de discrimination, elle persiste à maintenir

³⁰⁵ F. FASSA, É. LEPINARD et M. ROCA I ESCODA, *op. cit.*, p. 8.

³⁰⁶ Communication de la Commission du 5 mars 2020 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*, COM(2020) 152 final, p. 3.

³⁰⁷ R. XENIDIS, *op. cit.*, p. 33.

³⁰⁸ À l'instar de la Cour suprême du Canada (Law v. Canada [Minister of Employment and Immigration], 1 SCR 497 [1999], 25 mars 1999, § 94) : « il n'y a donc aucune raison de principe pour laquelle une allégation de discrimination reposant sur une combinaison de motifs ne peut pas être considérée comme étant fondée sur un motif analogue ou sur une synthèse des motifs énumérés ». Voy. D. SCHIEK, *op. cit.*, p. 459.

³⁰⁹ S. FREDMAN, *op. cit.*, p. 17.

³¹⁰ S. FREDMAN, *ibidem*, p. 17.

une lecture isolée de ceux-ci et reproduit les mêmes effets indésirables que lorsqu'elle ne retient qu'un seul des motifs invoqués devant elle.³¹¹ Néanmoins certains membres de la Cour ont contribué à mettre un coup de projecteur sur les angles morts du droit européen anti-discrimination ; ils et elles ont tenté de traduire dans leur travail la complexité inhérente de tout rapport social³¹² et donc de renoncer à une compréhension essentialiste et abstraite des motifs de discriminations, sous peine de maintenir « l'illusion intersectionnelle »³¹³ et de « prendre le risque que des points demeurent invisibles, points qui peuvent être les aspects les plus forts de la domination »³¹⁴.

³¹¹ A. KRIZSAN, H. SKJEIE et J. SQUIRES, *op. cit.*, p. 54.

³¹² T. GRÜNDLER et J.-M. THOUVENIN, *La lutte contre les discriminations à l'épreuve de son effectivité : Les obstacles à la reconnaissance juridique des discriminations (Rapport de recherche)*, Université Paris Ouest Nanterre, 2016, p. 27, disponible sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01480631/document> (consulté le 3 mai 2020).

³¹³ Formule de S. CHAUVIN et A. JAUNAIT, *op. cit.*, p. 55 à 77.

³¹⁴ D. KERGOAT, *op. cit.*, p. 117.

BIBLIOGRAPHIE

LEGISLATIONS

Instruments onusiens

- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006.
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966, art. 2.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966, art. 2.
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.
- Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.
- Recommandation générale n° 28 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 19 octobre 2010 concernant les obligations fondamentales des Etats parties découlant de l'article 2 de la Convention, CEDAW/C/2010/47/GC.2.
- Recommandation générale n° 25 du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale du 12 mai 2003 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales, UN Doc HR/GEN/1/REV. 6.
- NATIONS UNIES, *Rapport de la troisième conférence mondiale contre le racisme*, Durban, 2001.
- NATIONS UNIES, *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur le statut des femmes*, Beijing, 1995.

Instruments européens

- T.F.U.E, art. 18, 19 et 157.
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 21.
- Travaux préparatoires du Conseil portant sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, ST 10779/17, 29 juin 2017.
- Résolution législative du Parlement européen du 2 avril 2009 sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, *J.O.U.E.*, C 137E, 27 mai 2010.

- Proposition de directive du Conseil du 2 juillet 2008 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM (2008) 426 final.
- Directive (CE) 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204, 26 juillet 2006.
- Décision (CE) 771/2006 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007), *J.O.U.E.*, L 146, 31 mai 2006.
- Directive (CE) 2004/113 du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services, *J.O.U.E.*, L 373, 21 décembre 2004.
- Décision (CE) 2001/51 du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), *J.O.C.E.*, L 17, 19 janvier 2001.
- Directive (CE) 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.
- Décision (CE) 2000/750 du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006), *J.O.C.E.*, L 303, 2 décembre 2000.
- Directive (CE) 2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L 180, 19 juillet 2000.
- Directive (CE) 97/80 du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, *J.O.C.E.*, L 14, 20 janvier 1998.
- Directive (CEE) 86/378 du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, *J.O.C.E.*, L 225, 12 août 1986.
- Directive (CEE) 76/207 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.C.E.*, L 39, 14 février 1976.
- Directive (CEE) 75/117 du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, *J.O.C.E.*, L 45, 19 février 1975.

- Communication de la Commission du 5 mars 2020 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*, COM(2020) 152 final.
- COMMISSION EUROPEENNE, *Special Eurobarometer 437 : Discrimination in the EU in 2015*, Luxembourg, 2015.
- COMMISSION EUROPEENNE, *Tackling Multiple Discrimination : Practices, policies and laws*, Luxembourg, 2007.
- Livre vert de la Commission européenne du 28 mai 2004 relative à l'égalité et non-discrimination dans l'Union élargie, COM (2004) 379 final.
- Résolution du Parlement européen du 25 novembre 2009 sur la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil – un espace de liberté, de sécurité et de justice au service des citoyens – programme de Stockholm, *J.O.U.E.*, CE 285, 21 octobre 2010.
- INSTITUT EUROPEEN POUR L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, *Glossary and Thesaurus : Multiple Discrimination*, disponible sur <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297> (consulté le 29 juin 2020).

Législations belges

- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 8 août 1981.

OUVRAGES

- BAER (S.), « Geschlecht und Recht. Zur Diskussion um die Auflösung der Geschlechtergrenzen », *RZ-EÜ*, 2014, p. 5 à 11.
- BAER (S.), « Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft », *Migration Boell*, 15 janvier 2016, disponible sur http://migration-boell.de/web/diversity/48_2635.asp (consulté le 10 juillet 2020).
- BAER (S.), « Der problematische Hang zum Kollektiv und ein Versuch, postkategorial zu denken », *Kollektivität nach der Subjektkritik: Geschlechtertheoretische Positionierungen*,

sous la direction de G. Jähnert, K. Aleksander et M. Kriszio, Bielefeld, Transcript, 2014, p. 47 à 67.

- BEAL (F.), *Double Jeopardy : To Be Black and Female*, New York, The Third World Women's Alliance, 1969.

- BELL (M.) et WADDINGTON (L.), « Reflecting on inequalities in European equality law », *European Law Review*, 2003, p. 349 à 369.

- BELLAL (S.) *et al.*, « Politiques européennes d'égalité de genre et de conciliation travail-famille », *L'Europe en Belgique, La Belgique dans l'Europe: configuration et appropriation des politiques sociales*, sous la direction de P.-P. Van Gehuchten, Gand, Academia Press, 2011.

- BILGE (S.), « Le blanchiment de l'intersectionnalité », *Recherches féministes*, 2015, p. 9 à 32.

- BILGE (S.) et ROY (O.), « La discrimination intersectionnelle: La naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law and Society*, 2010, p. 51 à 74.

- BILGE (S.), « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme & la Société*, 2010, p. 43 à 64.

- BILGE (S.), « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, 2009, p. 70 à 88.

- BOLL (CH.) et LAGEMANN (A.), *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, Luxembourg, Commission européenne, 2018, disponible sur https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf (consulté le 20 mars 2020).

- BOMBOIS (T.) et BRIBOSIA (E.), « Interdiction de la discrimination en raison de l'âge : du principe, de ses exceptions et de quelques hésitations... Réflexion autour des arrêts Wolf, Petersen et Küçükdeveci de la Cour de justice de l'Union européenne », *Revue Trimestrielle du Droit Européen*, 2011, p. 41 à 82.

- BRIBOSIA (E.), RORIVE (I.) et HISLAIRE (J.), « Article 21 : Non-discrimination », *Charte des droits fondamentaux. Commentaire article par article*, sous la direction de F. Picod et S. Van Drooghenbroeck, Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 575 à 607.

- BROWN (W.), *States of Injury, Power and Freedom in Late Modernity*, Princeton, Princeton University Press, 1995.

- BRUBAKER (R.), « Categories of analysis and categories of practice: a note on the study of Muslims in European countries of immigration », *Ethnic and Racial Studies*, 2013, p. 1 à 8.

- BURRI (S.) et SCHIEK (D.), *Multiple Discrimination in EU Law : Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination ?*, Luxembourg, Commission européenne, 2009.

- BUTLER (J.), *Bodies That Matter : on the Discursive Limits of Sex*, New York, Routledge, 2011.

- BUTLER (J.), *Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006.
- CHAUVIN (S.) et JAUNAIT (A.), « L'intersectionnalité contre l'intersection », *Raisons politiques*, 2015, p. 55 à 74.
- CHAGNON (R.), « Constat sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle en droit canadien : Le traitement de la polygamie dans l'affaire Bountiful », *Nouvelles pratiques sociales*, 2014, p. 187 à 199.
- COLLINS (P. H.), « Looking Back, Moving Ahead: Scholarship in Service to Social Justice », *Gender and Society*, 2012, p. 14 à 22.
- COLLINS (P. H.), *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, New York, Routledge, 1990.
- COMBAHEE RIVER COLLECTIVE, « The Combahee River Collective Statement », *Home Girls: A Black Feminist Anthology*, sous la direction de B. Smith, New Jersey, Rutgers University Press, 2000, p. 264 à 274.
- CRENSHAW (K.), « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 67 à 139.
- CRENSHAW (K.), « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, 1991, p. 1241 à 1299.
- CROWLEY (N.), *Equality bodies making a difference*, Luxembourg, Commission européenne, 2018
- DAUGAREILH (I.), « Les discriminations multiples », *Hommes et Migrations*, 2011, p. 35 à 46, disponible sur <https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2011-4-page-34.htm> (consulté le 3 février 2020).
- DRAIN (M.) et DUBERNET (C.), *Relations internationales*, Bruxelles, Bruylant, 2019.
- DUCLOS (N.), « Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases », *Canadian Journal of Women and the Law*, 1993, p. 25 à 51.
- EAGLETON (T.), *Against the Grain : Essays 1975-1985*, Londres, Verso, 1986.
- EGELAND (C.) et GRESSGÅRD (R.), « The "Will to Empower": Managing the Complexity of the Other », *Nora - Nordic Journal of Women's Studies*, 2007, p. 207 à 219.
- ESSED (PH.), *Understanding Everyday Racism. An interdisciplinary Theory*, London, Sage Publications, 1991.
- FASSA (F.), LEPINARD (É.) et ROCA I ESCODA (M.), *L'intersectionnalité: enjeux théoriques et politiques*, Paris, La Dispute, 2016.

- FASSIN (D.), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 2002, p. 403 à 423.

- FERRARESE (E.) , « bell hooks et le politique. La lutte, la souffrance et l'amour », *Cahiers du Genre*, 2012, p. 219 à 240.

- FONDIMARE (E.), « La mobilisation de l'égalité formelle contre les mesures tendant à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : le droit de la non-discrimination contre les femmes ? », *La Revue des droits de l'homme*, 2017, p. 1 à 35, disponible sur <https://journals.openedition.org/revdh/2885> (consulté le 10 mars 2020).

- FREDMAN (S.), *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Luxembourg, Commission européenne, 2016.

- FREDMAN (S.), « Un double problème : la discrimination multiple et la législation de l'Union européenne », *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, 2005, p. 13 à 20.

- GALERAND (E.) et KERGOAT (D.), « Consubstantialité vs intersectionnalité ? À propos de l'imbrication des rapports sociaux », *Nouvelles pratiques sociales*, 2014, p. 44 à 61.

- GRANDJEAN (J.) et WILDEMEERSCH (J.), *Les juges décideurs politiques ? Essais sur le pouvoir politique des juges dans l'exercice de leur fonction*, Bruxelles, Bruylant, 2016.

- GRILLO (T.), « Anti-Essentialism and Intersectionality : Tools to Dismantle the Master's House », *Berkeley Women's Law Journal*, 1995, p. 16 à 30.

- GRÜNDLER (T.) et THOUVENIN (J.-M.), *La lutte contre les discriminations à l'épreuve de son effectivité : Les obstacles à la reconnaissance juridique des discriminations (Rapport de recherche)*, Université Paris Ouest Nanterre, 2016, disponible sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01480631/document> (consulté le 3 mai 2020).

GUTH (J.) et ELFVING (S.), *Gender and the Court of Justice of the European Union*, New York, Routledge, 2019.

- HANCOCK (A.-M.), « Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm », *Politics and Gender*, 2007, p. 248 à 254.

- HILL COLLINS (P.) et S. BILGE (S.), *Intersectionality*, Malden, Polity Press, 2016.

- HOOKS (B.), *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, Paris, Cambourakis, 2015.

- HOOKS (B.), *Feminist Theory: From Margin to the Center*, Boston, South Press, 1984.

- HULL (G.), BELL-SCOTT (P.) et SMITH (B.), *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave*, New York, Feminist Press of University of New York, 1982.

- JACQUOT (S.), « Politiques d'égalité hommes/femmes de l'Union européenne depuis 1957 », *Encyclopédie pour une histoire nouvelle de l'Europe*, 2016, disponible sur <https://ehne.fr/node/613> (consulté le 16 juillet 2019).
- JACQUOT (S.), « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, 2009, p. 247 à 277.
- KACI (M.), « FSE Geneviève Fraisse : "L'Europe est un moteur pour l'égalité des sexes" », *l'Humanité*, 12 novembre 2003, disponible sur <https://www.humanite.fr/node/294839> (consulté le 16 juillet 2019).
- KRIZSAN (A.), SKJEIE (H.) et SQUIRES (J.), *Institutionalizing Intersectionality, The Changing Nature of European Equality Regimes*, Basingstoke, Palgrave MacMillan, 2012.
- KERGOAT (D.), « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, sous la direction de E. Dorlin, Paris, Presses Universitaires de France, 2009, p. 111 à 125.
- KLINGER (C.), « Ungleichheiten in den Verhältnissen von Klasse. Rasse und Geschlecht », *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, sous la direction de G.-A. Knapp et A. Wetterer, Münster, Westfälisches Dampfboot, 2003, p. 14 à 48.
- LACLAU (E.) et MOUFFE (CH.), *Hegemony and Socialist Strategy: Towards a Radical Democratic Politics*, London, Verso, 1985.
- LANQUETIN (M.-T.), « Égalité, diversité et ... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, 2009, p. 91 à 106.
- LANQUETIN (M.-T.), « Un autre droit pour les femmes ? », *Le travail du genre*, sous la direction de J. Laufer *et al.*, Paris, La Découverte, 2003.
- LASCOUSMES (P.) et SERVERIN (E.), « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société*, 1986, p. 101 à 124.
- LEE (M.), « Being Wary of Categories : Is It Possible to Move Away from Categorisations in Anti-Discrimination Law ? », *University of Vienna Law Review*, 2017, p. 107 à 141.
- LINDSAY (B.), « Minority Women in America : Black American, Native American, Chicana, and Asian Women », *The Study of Women : Enlarging Perspectives of Social Reality*, sous la direction de E. Synder, New York, Harper & Row, 1979, p. 318 à 361.
- LORDE (A.), *Sister Outsider : Essays and Speeches*, Berkeley, Crossing Press, 1984.
- MCCALL (L.), « The Complexity of Intersectionality », *Signs*, 2005, p. 1771 à 1800.
- MAKKONEN (T.), *Multiple, compound and intersectional discrimination : Bringing the experience of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights of Abo Akademi University, 2002.

- MONTESQUIEU (C.-L.), *L'Esprit des Loix*, Paris, Seuil, 1980.
- MOSCATELLI (S.), « The Multiple Discrimination in the European and the Italian Context », *Acta Juridica Hungarica*, 2011, p. 316 à 234.
- PERRIER (G.), « La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2018, p. 61 à 71.
- POIRET (CH.), « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques : Quelques enseignements du débat nord-américain », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2005, p. 195 à 226, disponible sur <https://journals.openedition.org/remi/2359?lang=en#tocto2n1> (consulté le 22 mars 2020).
- POTHIER (D.), « Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences », *Revue Femmes et Droit*, 2001, p. 37 à 73.
- PURTSCHERT (P.) et MEYER (K.), « Différence, pouvoir, capital : Réflexions critiques sur l'intersectionnalité », *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, sous la direction de E. Dorlin, Paris, Presses Universitaires de France, 2019, p. 127 à 146.
- RIDGEWAY (C.) et KRICHELI KATZ (T.), « Intersecting Cultural Beliefs in Social Relations: Gender, Race, and Class Binds and Freedoms », *Gender & Society*, 2013, p. 294 à 318.
- ROUX (J.), « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes », *La Revue des droits de l'homme*, 2015, disponible sur <https://journals.openedition.org/revdh/1116?lang=en> (consulté le 3 mars 2020).
- SCHIEK (D.), « Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2005, p. 427 à 466.
- SHEPPARD (C.), « Grounds of Discrimination : Towards an Inclusive and Contextual Approach », *Canadian Bar Review*, 2001, p. 893 à 916.
- SHOBEN (W.), « Compound Discrimination : The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination », *New York University Law Review*, 1980, p. 793 à 835.
- SUBHAN (A.), *Confronting the Fortress: Black and Migrant Women in the European Union*, Bruxelles, Parlement Européen, 1995.
- SUDEALL LUCAS (L.), « Identity as Proxy », *Columbia Law Review*, 2015, p. 1605 à 1674.
- THUYSBAERT (A.-I.), *Le rôle de la Cour de justice de l'Union européenne dans les politiques d'égalité des sexes : un dialogue sans répit*, travail réalisé dans le cadre du séminaire interdisciplinaire « Penser l'Europe », Université Saint-Louis de Bruxelles, 2019.
- VAN DROOGHENBROECK (S.), *Cours de dimensions collectives des droits de l'Homme*, syllabus, vol. II, Université Saint-Louis-Bruxelles, 2019-2020.
- VARRASSO (M.), *Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality*

body. Le cas d'Unia, mémoire sous la direction de D. Paternotte, Université catholique de Louvain, 2019.

- VERGES (F.), *Un féminisme décolonial*, Paris, La Fabrique, 2019.

- VERGES (F.), *Le ventre des femmes : Capitalisme, racialisation, féminisme*, Paris, Albin Michel, 2017.

- VERLOO (M.), « Putting Intersectionality into Practice in Different Configurations of Equality Architecture : Belgium and the Netherlands », *Social Politics : International Studies in Gender, State and Society*, 2012, p. 513 à 538.

- VERLOO (M.), « Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union », *European Journal of Women's Studies*, 2006, p. 211 à 227.

- VIETEN (U.), « Intersectionality Scope and Multidimensional Equality within the European Union: Traversing the National Boundaries of Inequality? », *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*, sous la direction de D. Schiek et V. Chege, London, Routledge-Cavendish, 2008, p. 93 à 113.

- WEBER (L.) et PARRA-MEDINA (D.), « Intersectionality and Women's Health: Charting a Path to Eliminating Health Disparities », *Gender Perspectives on Health and Medicine*, sous la direction de M. T. Segal, V. Demos et J. J. Kronenfeld, Bingley, Emerald Publishing, 2003, p. 181 à 230.

- WINKEL (J.), « Écart salarial hommes-femmes : la guerre des chiffres », *Alter Échos*, 19 avril 2019, disponible sur <https://www.alterechos.be/trashed-2/> (consulté le 22 mars 2020).

- YUVAL-DAVIS (N.), « Intersectionality and Feminist Politics », *European Journal of Women's Studies*, 2006, p. 193 à 209.

- XENIDIS (R.), « Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law : Towards Redressing Complex Inequality ? », *EU Anti-discrimination Law Beyond Gender*, sous la direction de U. Belavusau et K. Henrard, Oxford, Hart Publishing, 2018, disponible sur https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3529603 (consulté le 18 juin 2020).

- ZACH (N.), « Can third wave feminism be inclusive? Intersectionality, its problems and new directions », *The Blackwell Guide to Feminist Philosophy*, sous la direction de L.M. Alcoff et E.F. Kittay, Oxford, Blackwell, 2007, p. 193 à 207.

AUTRES

- Intervention de I. Rorive et E. Bribosia dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

- Intervention de P. Charlier, co-directeur de Unia, dans le cadre du cours magistral *Approches juridiques des discriminations*, Université Libre de Bruxelles, 2018-2019.

- DIRECTION GENERALE STATISTIQUE, *Écart salarial : la Belgique fait mieux que la plupart des autres pays européens*, 6 mars 2020, disponible sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial> (consulté le 10 avril 2020).

- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *L'Égalité au travail : relever les défis*, rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2007, disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf (consulté le 22 mars 2020)

JURISPRUDENCES

Jurisprudences de la Cour de justice de l'Union européenne et des autres juridictions de l'Union européenne

- C.J.U.E., arrêt Achbita et Unia c. G4S Secure Solutions NV, 14 mars 2017, C-157/15.
- C.J.U.E., arrêt Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA, 14 mars 2017, C-188/15.
- C.J.U.E., arrêt Petya Milkova c. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, 9 mars 2017, C-406/15.
- C.J.U.E., arrêt Angel Marinkov c. Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina, 8 décembre 2016, C-27/16.
- C.J.U.E., arrêt Parris c. Trinity College Dublin e.a., 24 novembre 2016, C-443/15.
- Conclusions AG J. Kokott, 30 juin 2016, *Parris c. Trinity College Dublin e.a.*, C-443/15.
- C.J.U.E., arrêt Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG, 28 juillet 2016, C-423/15.
- C.J.U.E., arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia, 16 juillet 2015, C-83/14.
- C.J.U.E., arrêt Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et l'Etablissement français du sang, 29 avril 2015, C-528/13.
- Conclusions AG P. Mengozzi, 17 juillet 2014, *Léger c. Ministre des Affaires sociales, de la Santé et l'Etablissement français du sang*, C-528/13.
- C.J.U.E., arrêt Brachner c. Pensionsversicherungsanstalt, 20 octobre 2011, C-123/10.
- C.J.U.E., arrêt Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești c. Ștefan Agafiței and Others, 7 juillet 2011, C-310/10.
- C.J.U.E., arrêt Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg, 10 mai 2011, C-147/08.
- C.J.U.E., arrêt Pensionsversicherungsanstalt c. Christine Kleist, 18 novembre 2010, C-356/09.

- C.J.U.E., arrêt Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, 1^{er} avril 2008, C-267/06.
- Conclusions AG P. Léger, 27 janvier 2005, *Meta Fackler KG c. Bundesrepublik Deutschland*, C-444/03.
- C.J.U.E., arrêt C.D. c. S.T., 18 mars 2014, C-167/12.
- C.J.U.E., arrêt Z. c. A Government department et The Board of management of a community school, 18 mars 2014, C-363/12.
- C.J.U.E., arrêt Odar c. Baxter Deutschland GbmH, 6 décembre 2012, C-152/11.
- C.J.U.E., arrêt Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 avril 2012, C-415/10.
- Conclusions AG P. Mengozzi, 12 janvier 2012, *Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10.
- C.J.U.E., arrêt Coleman c. Attridge Law et Steve Law, 17 juillet 2008, C-303/06.
- Conclusions AG P. Maduro, 31 janvier 2007, *Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, C-303/06.
- C.J.C.E., arrêt Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH c. Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, 14 octobre 2004, C-36/02.
- C.J.U.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 11 septembre 2007, C-227/04.
- C.J.C.E., arrêt Defrenne II c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, 8 avril 1976, 43/75.
- C.J.C.E., arrêt Sotgiu c. Deutsche Bundespost, 12 février 1974, 152/73.
- T.P.I.C.E., arrêt Lindorfer c. le Conseil de l'Union européenne, 18 mars 2004, T-204/01.

Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

- Cour eur. D.H., arrêt Salgueiro Da Silva Mouta c. Portugal, 21 décembre 1999, req. n° 33290/96.

Jurisprudences américaines

- Griggs v. Duke Power Co, 401 U.S. 424 (1971), 8 mars 1971.
- DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div., 413 F. Supp. 142 (1976), 4 mai 1976.

Jurisprudences canadiennes

- Law v. Canada (Minister of Employment and Immigration), 1 SCR 497 (1999), 25 mars 1999.

- Egan v. Canada, 2 RCS 513 (1995), 25 mai 1995.

Jurisprudence danoise

- Føtex, 1265H U (2005), 21 janvier 2005.

Jurisprudence belge

- C. A., 6 octobre 2004, n° 157/2004.

ANNEXE 1

Tableau : Champ d'application des directives³¹⁵

	Employment and vocational training	Workers' and employers' organizations	Social protection incl. social security	Social protection incl. healthcare	Social advantages	Education	Public Goods and services, incl. housing
Racial or ethnic origin	Dir. 2000/43	Dir. 2000/43	Dir. 2000/43	Dir. 2000/43	Dir. 2000/43	Dir. 2000/43	Dir. 2000/43
Gender	Dir. 2006/54 Dir. 2010/41 (self-employment)	Dir. 2006/54	Dir. 79/7 (statutory social security only) Dir. 2006/54 (occupational social security only)				Dir. 2004/113
Sexual orientation	Dir. 2000/78	Dir. 2000/78					
Religion or belief	Dir. 2000/78	Dir. 2000/78					
Disability	Dir. 2000/78	Dir. 2000/78					
Age	Dir. 2000/78	Dir. 2000/78					

³¹⁵ Tableau réalisé en 2016 par Sandra Fredman (S. FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, op. cit., p. 63).

