



Les études du Centre Jean Gol

# COMBATTRE LA DISCRIMINATION SANS DISCRIMINER



Avec le soutien de la  
FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Cette étude a été portée par **Nadia Geerts** et a été dirigée, coordonnée et supervisée par **Corentin de Salle**, directeur scientifique du Centre Jean Gol.

Elle a bénéficié de l'aide de l'avocat **Jolan Vereecke**, conseiller spécial du président du MR.

Je les en remercie.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce numéro des Études du Centre Jean Gol.

**DANIEL BACQUELAINE**  
*Administrateur délégué*

Les Études du Centre Jean Gol sont le fruit de réflexions entre collaborateurs du CJG, des membres de son comité scientifique, des spécialistes, des mandataires et des représentants de la société civile.

Accessibles à tous, elles sont publiées sous version électronique et sous version papier.

## **RESPONSABLES SCIENTIFIQUES**

**Georges-Louis Bouchez**, Président du CJG

**Daniel Bacquelaîne**, Administrateur délégué du CJG

**Axel Miller**, Directeur du CJG

**Corentin de Salle**, Directeur scientifique du CJG

# résumé

Nos sociétés démocratiques modernes reposent sur la recherche constante d'une égalité qui ne soit pas seulement formelle (proclamée dans les textes) mais aussi réelle. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce qu'elles se soient progressivement dotées d'outils de plus en plus perfectionnés pour identifier et combattre les multiples discriminations.

L'évaluation de la prégnance de la discrimination s'en trouve inévitablement affectée. Il suffit pour s'en convaincre de consulter les titres de presse : si l'on introduit dans un moteur de recherche « discrimination en Belgique », dans la rubrique « actualités », on voit immédiatement apparaître des titres relatifs, pêle-mêle, à la discrimination au logement à Namur, à l'ouverture d'un guichet anti-discrimination à Molenbeek, à la discrimination en hausse dans le milieu du football, à l'introduction de tests de discrimination à l'embauche en Wallonie, à une loi contre la discrimination capillaire en France, à la discrimination envers les réfugiés homosexuels en Belgique, à la discrimination à l'IBAN, etc.

Faut-il en conclure que la discrimination est, comme certains l'affirment, un phénomène « structurel » ? Ou a-t-on parfois tendance à qualifier de discrimination tout traitement conduisant à l'écartement d'un individu, fût-ce pour des raisons totalement étrangères à un quelconque critère de discrimination ? La réponse, on le verra, dépend partiellement de la définition plus ou moins extensive donnée au concept.

*Une étude réalisée par* **NADIA GEERTS**



# INTRODUCTION

Dans le langage courant, le terme désigne le fait, pour un individu, d'être traité différemment des autres (moins bien) dans une situation identique, et ce sans motif légitime. La discrimination repose donc sur une série de critères, dont on verra dans la suite de cette étude qu'ils ne correspondent pas ou plus toujours à la définition juridique :

- présence d'une intention discriminante
- traitement défavorable
- dont la victime est un individu précis
- en l'absence de raison valable
- en raison de préjugés

Selon le dictionnaire Larousse, la discrimination désigne le « fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne ». Le site du centre interfédéral indépendant Unia précise quant à lui qu'il s'agit de « traiter différemment (sans justification) des personnes ou des groupes en raison de caractéristiques protégées. »<sup>1</sup>

Et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes définit la discrimination de la manière suivante : « Nous parlons de discrimination lorsqu'une personne ou un groupe qui dispose d'une caractéristique déterminée est traité-e d'une façon moins favorable que des personnes ne disposant pas de cette caractéristique. Il s'agit alors d'une situation similaire où la seule différence entre les groupes ou les personnes réside dans le fait de disposer ou non de cette caractéristique. »<sup>2</sup>

Afin de cerner toujours mieux le phénomène, la jurisprudence comme le droit admettent aujourd'hui que la discrimination peut être **indirecte**, lorsqu'elle ne repose pas sur une intention discriminante, par exemple lorsqu'une personne souffrant d'un handicap physique se voit exclue d'un emploi pour cause d'infrastructure inadaptée, alors qu'elle dispose des compétences requises.

Et on parle par ailleurs de discrimination **positive**, de discriminations **croisées** ou encore de discrimination **intersectionnelle**.

On voit donc le champ de la lutte contre les discriminations s'élargir, les accusations de discrimination se multiplier, et les cours et tribunaux de plus en plus souvent saisis de plaintes et sommés d'établir le caractère discriminatoire ou non de telle ou telle disposition d'une loi, d'un règlement ou d'une pratique quelconque. Faut-il en conclure que la discrimination est partout, qu'elle structure profondément notre société ? Ou qu'on assiste au contraire à un enflamment excessif du concept ?

<sup>1</sup> <https://www.unia.be/fr/discrimination-comprendre>

<sup>2</sup> <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination>

# I. QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

## DÉFINITIONS

Discriminer signifie à l'origine « établir une différence entre des personnes ou des choses en se fondant sur des critères distinctifs »<sup>3</sup>. Le terme est ainsi synonyme de « discerner », « distinguer » ou encore « séparer ».

En tant que tel, il s'agit donc d'un procédé intellectuel inhérent à l'activité même de la pensée : classer, trier en fonction de critères, n'est-ce pas ce que le jeune enfant fait lorsqu'il sépare ses blocs par formes (pyramidale, cubique, sphérique...) ou par couleur ? Du tri sélectif des déchets au classement des ouvrages d'une bibliothèque publique, en passant par le rangement de sa garde-robe, la discrimination est partout, et avant même tout jugement éthique, elle est consubstantielle à l'acte de penser :

*« Les mécanismes de création des stéréotypes, étape qui préexiste à la transformation en préjugé et en discrimination, sont indispensables à notre « être au monde ». Notre cerveau induit l'existence de ces catégories par souci de mieux appréhender l'altérité. Cela au même titre que nous préférons coller des étiquettes sur nos bouches d'épices afin de reconnaître de quoi il s'agit avant d'en faire usage. »<sup>4</sup>*

Comme l'écrit le sociologue Fabrice Dhume, discriminer « renvoie aux mécanismes cognitifs et pratiques par lesquels nous appréhendons et organisons le monde. Les opérations cognitives de séparation et de catégorisation sont une compétence nécessaire pour se repérer et comprendre le monde social. À ce titre, elles font l'objet d'un apprentissage : l'école apprend aux enfants à « discriminer » les sons, les mots, les formes, les idées, etc. »<sup>5</sup>

Mais ce n'est évidemment pas contre cette acception du terme que nos politiques publiques ont décidé de lutter. Il s'agit plutôt de dénoncer « tout type de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence basée sur la race, le genre, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, la propriété, la naissance ou autre situation. »<sup>6</sup>

C'est pour distinguer ces deux acceptions que Fabrice Dhume utilise le terme « **discriminant** » pour le processus cognitif, et « **discriminatoire** » pour les pratiques consistant à sélectionner ou hiérarchiser les groupes humains, qui sont en somme « la face politique du problème de la sélection dans une société qui se

veut démocratique et égalitaire. En ce sens normatif, le concept de discrimination n'a pas de pertinence dans une société qui ne postule pas l'égalité de ses membres ».

La notion de discrimination s'inscrit donc dans la volonté de nos sociétés démocratiques de promouvoir l'égalité, elle-même conçue comme « Absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits »<sup>7</sup>.

Ce que traduit bien la définition issue du droit français selon laquelle la discrimination est « une attitude de différenciation objectivement injustifiée et consistant à refuser à certaines personnes les droits ou avantages qui sont reconnus aux autres »<sup>8</sup>, elle est contraire au principe d'égalité<sup>9</sup>.

Lutter contre la discrimination, c'est en effet veiller à ce que le principe d'égalité en droit soit respecté, et donc identifier et pénaliser les comportements qui, sans motif valable, handicapent les chances d'accès d'un individu ou d'un groupe à un bien ou un service.

Trop souvent en effet, on part du constat qu'il existe une disparité dans la manière dont les divers groupes sont représentés pour en conclure à l'existence de processus discriminatoires. C'est ce que fait par exemple le Monitoring socioéconomique 2022 consacré à la thématique « Marché du travail et origine » lorsqu'il conclut ainsi une étude par ailleurs très fouillée :

*« Il est donc également important de regarder au-delà des cas et des rapports individuels, au niveau structurel et institutionnel, afin d'identifier la discrimination structurelle. Cela peut signifier, par exemple, que les organisations ne parviennent pas à obtenir les mêmes résultats pour les personnes d'origine étrangère que pour la population générale, en raison de la nature des processus, des attitudes et des comportements. Il ne s'agit pas nécessairement d'une intention malveillante, mais d'un phénomène ancré dans la culture et les systèmes des organisations, qui ne devient visible que dans les résultats défavorables qui en résultent pour les personnes d'origine étrangère, tels que la participation inégale au marché du travail en fonction de l'origine, que nous observons à nouveau dans ce rapport. »<sup>10</sup>*

<sup>3</sup> Larousse.fr

<sup>4</sup> <https://www.cpcp.be/wp-content/uploads/2022/07/grossophobie.pdf>

<sup>5</sup> Dhume Fabrice, Le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification, IS CRA méditerranée, mars 2014, [http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/IMG/pdf/textefld\\_reseaulcd\\_conceptdiscrimination\\_040314.pdf](http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/IMG/pdf/textefld_reseaulcd_conceptdiscrimination_040314.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.ohchr.org/FR/AboutUs/Pages/StoriesAboutDiscrimination.aspx>

<sup>7</sup> Larousse.fr

<sup>8</sup> article Discrimination dans le Dictionnaire de la justice, publié sous la direction de Loïc Cadet aux Presses universitaires de France

<sup>9</sup> article Discrimination dans le Dictionnaire de la justice, publié sous la direction de Loïc Cadet aux Presses universitaires de France et article Discrimination, Vocabulaire juridique, publié sous la direction de Gérard Cornu aux Presses universitaires de France, 8e édition.

<sup>10</sup> Monitoring socioéconomique « Marché du travail et origine », 2022, p.208

Partant de l'approche inspirée du droit français, nous suggérons de restreindre le champ d'application de la notion de discrimination à la manifestation de **traitements différenciés en l'absence de raison objective**. Cette définition fondée sur des comportements permet de distinguer la discrimination des préjugés dans lesquels elle trouve son fondement théorique. L'expression de sentiments racistes ou sexistes, par exemple, pour condamnable qu'elle soit, ne constitue pas en elle-même une discrimination – même si elle peut évidemment accompagner ou susciter des comportements discriminatoires.

Il nous semble par ailleurs essentiel de revenir à une définition de la discrimination fondée sur l'absence de raison objective, et donc de réaffirmer que certains critères d'embauche peuvent être discriminants sans être pour autant discriminatoires. Ainsi, l'exigence de neutralité de la fonction publique a pour conséquence une exigence légitime de neutralité d'apparence, qui ne peut être considérée comme discriminatoire sous prétexte qu'elle serait plus difficile à observer par certaines minorités religieuses que par d'autres.

## UNE NOTION JURIDIQUE

### EN DROIT BELGE

En droit, la discrimination constitue un « **traitement injuste ou inégal d'une personne sur base de caractéristiques personnelles** »<sup>11</sup>.

Le droit belge interdit la discrimination via un éventail de lois :

- celle contre le racisme (1981) qui vise toute discrimination sur base de la nationalité, de l'origine, de la couleur de peau ou de l'ascendance.
- celle sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, aussi appelée « loi sur le genre » (1999)
- la loi « anti-discrimination » (2007) qui étend la lutte contre les discriminations à d'autres critères : handicap, conviction religieuse ou philosophique, orientation sexuelle, âge, fortune, état civil, conviction politique, conviction syndicale, état de santé, caractéristique physique ou génétique, naissance, origine ou condition sociale, langue. Cette loi condamne également l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et permet de punir plus sévèrement les crimes motivés par la haine.
- la loi du Pacte Culturel (1973) destinée à protéger les minorités idéologiques et philosophiques. Cette loi prévoit notamment l'obligation d'associer les différentes tendances philosophiques et idéologiques à la gestion des institutions culturelles publiques et d'assurer la représentation des partis politiques, proportionnellement à leurs résultats électoraux, dans les organes d'administration et de gestion des instituts publics de radio et de télévision.

La législation belge distingue donc aujourd'hui diverses formes de discrimination<sup>12</sup> :

- La discrimination directe
- La discrimination indirecte
- Le harcèlement en rapport avec un ou plusieurs critères protégés
- Le harcèlement sexuel
- L'injonction à discriminer
- L'incitation à la discrimination
- La discrimination cumulée (lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables)
- La discrimination intersectionnelle (lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables)
- La discrimination fondée sur une caractéristique présumée
- La discrimination par association, c'est-à-dire en raison d'une caractéristique de notre partenaire, enfant, etc.

Il est important de noter que selon la loi belge, ce n'est pas à la victime de prouver qu'elle est discriminée, mais à l'auteur de prouver qu'il n'a pas discriminé (« renversement partiel<sup>13</sup> de la charge de la preuve »), et ceci conformément à l'article 8 de la Directive 2000/43/CE, et article 10 de la Directive 2000/78/CE, qui stipule que :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales. »

<sup>11</sup> <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>

<sup>12</sup> <https://figm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination>

<sup>13</sup> Renversement qui peut devenir total puisque les pays peuvent adopter un régime plus favorable aux victimes.

En Belgique francophone, UNIA est l'organisme compétent pour tous les critères dits « protégés », à l'exception du sexe (où c'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est compétent) et de la langue (où il existe pour le moment un vide puisqu'aucune institution publique n'a cette compétence en charge).

## EN DROIT INTERNATIONAL

L'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 définit l'égalité de droit entre les personnes et énonce que « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* ». L'article 2 poursuit en énonçant l'interdiction de discriminer, prosolvant toute distinction « *de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation* ».

L'art. 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques de l'ONU (1966) prévoit quant à lui que « *Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi* ». Ce Pacte et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, également adopté en 1966, sont deux accords internationaux contraignants, qui prévoient notamment l'obligation de traiter les hommes et les femmes de manière égale dans l'exercice des droits garantis dans les Pactes.

Par ailleurs, deux conventions de l'ONU sont consacrées entièrement à la thématique de la discrimination : la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

La Convention de 1965 définit pour la première fois de manière détaillée la discrimination raciale comme « *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique* ».

On retrouve la même précision dans la Convention de 1979, qui définit la discrimination à l'égard des femmes comme « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* ».

L'article 4 de cette Convention souligne par ailleurs explicitement que « *l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes* » ne représente pas une discrimination, à condition que ces mesures n'aient « *en aucune façon (...) pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes* » et qu'elles soient « *abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints* ».

On le voit, la notion d'intentionnalité cède ainsi le pas à une obligation de résultat. Il ne suffit plus qu'une mesure n'ait pas pour but de discriminer : il faut en outre que les effets que cette mesure produit ne soient pas générateurs d'inégalités. Une évolution qui se marque par exemple dans les débats sur le statut de cohabitant, dont beaucoup dénoncent le caractère discriminatoire pour les femmes, malgré l'absence d'intention :

« *L'aspect de ce statut le plus dénoncé est son caractère foncièrement défavorable aux travailleuses sans emploi, dans le régime chômage comme dans l'aide sociale des CPAS, puisque, jusqu'il y a peu, ces femmes étaient très majoritaires à en faire littéralement les frais* »<sup>14</sup>

Quant à l'article 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, il impose aux États d'adopter des mesures pour combattre et éliminer les représentations stéréotypées et les préjugés concernant le rôle des femmes. Il impose donc d'agir en amont pour éliminer les raisons essentielles des inégalités de traitement à l'égard des femmes.

La Convention relative aux droits de l'enfant de 1989 oblige également les États parties à protéger les enfants contre « *toutes formes de discrimination ou de sanction motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille* ».

Enfin, la Convention relative aux droits des personnes handicapées de 2006 prosolvant également toute forme de discrimination et enjoint aux États parties de prendre « *toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés* ». On voit également apparaître dans ce texte la notion de « **discriminations multiples** » auxquelles sont exposées les femmes et les filles handicapées, et qui nécessitent des mesures particulières.

<sup>14</sup> Denis Desbonnet, Statut cohabitant : sexiste, mesquin, désastreux et réactionnaire, Ensemble ! Pour la solidarité, contre l'exclusion, juillet 2023, <https://www.ensemble.be/?p=15275>



## II. ÉVOLUTION HISTORIQUE DU CONCEPT

En tant que processus social, le concept de discrimination émerge dans la foulée de l'abolition, dans la plupart des pays occidentaux, des législations prévoyant des différences de traitement entre citoyens : fin de la colonisation et fin de la ségrégation raciale aux États-Unis notamment. L'égalité formelle, telle que proclamée dans les textes fondateurs des droits, est alors atteinte, et pourtant, des inégalités persistent, illustrant à quel point l'idéal d'égalité peine à se matérialiser.

C'est ainsi qu'apparaît la notion d'**égalité des chances**, qui constitue l'un des fondements de la théorie de la justice de John Rawls, et qu'il rapproche de la notion d'équité : « *en supposant qu'il y a une répartition des atouts naturels, ceux qui sont au même niveau de talent et de capacité et qui ont le même désir de les utiliser devraient avoir les mêmes perspectives de succès, ceci sans tenir compte de leur position initiale dans le système social* »<sup>15</sup>.

Et c'est dans cet objectif d'atteindre l'égalité des chances, perçue comme une égalité réelle et plus simplement formelle, que des politiques de lutte contre les discriminations vont être progressivement mises en œuvre pour favoriser le passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle.

La discrimination « *suppose donc un écart entre une égalité formelle et une inégalité réelle. Elle ne se résume donc pas à la négation de l'égalité ou à l'absence de celle-ci. Discrimination et non-discrimination supposent que l'égalité soit préalablement constituée.* »<sup>16</sup>

Dès le moment où la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) proclame l'égalité de tous « en dignité et en droits », tout écart par rapport à cette norme juridique peut être considéré comme une discrimination. Et rétrospectivement, on pourra dès lors considérer que l'Ancien Régime, l'apartheid ou d'autres systèmes instaurant des différences de traitement légales entre individus sont des systèmes discriminatoires. D'autres systèmes normatifs peuvent également s'opposer aux Droits de l'homme, comme, par exemple, certaines normes religieuses. Il arrive aussi que des lois soient discriminatoires parce qu'en conflit avec une norme de droit supérieure, comme la Constitution. Ce fut le cas par exemple dans l'affaire Rosa Parks, qui, en refusant de céder sa place à un passager blanc, enfreignait la loi de l'Alabama. Mais cette dernière était elle-même contraire à la Constitution américaine.

En revanche, certaines mesures que l'on pourrait qualifier de discriminations légales subsistent encore aujourd'hui, par exemple le fait que certains emplois soient réservés à des personnes de nationalité belge.

La loi belge prévoit également des exceptions à la législation antidiscrimination : elle reconnaît ainsi l'existence d'« entreprises de tendance », auxquelles est reconnu le droit de « demander au candidat de s'identifier à l'éthique de l'entreprise ou de l'institution. Une attitude de confiance et de loyauté envers les fondements de l'organisation peut alors être exigée. Il s'agit d'une application particulière de la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante »<sup>17</sup>, qui « permet de justifier une distinction directe fondée sur le critère conviction religieuse et philosophique » soit pour les organisations dont l'objectif est de promouvoir une religion ou une conviction, soit pour celles qui reposent sur une éthique convictionnelle. La jurisprudence belge a étendu cette notion aux critères de conviction politique et de conviction syndicale. Ces entreprises ont donc le droit de ne pas appliquer une politique de neutralité, à condition bien sûr de respecter le cadre strict de la loi.

### UN COMBAT DE GAUCHE

#### DE LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION À LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION

Si la gauche d'inspiration marxiste affirmait vouloir combattre l'exploitation du prolétariat par le système capitaliste, elle a ensuite largement remplacé la lutte contre l'exploitation par celle contre l'**exclusion**. En effet, contrairement à la prédiction de Marx relative à la paupérisation des travailleurs, le pouvoir d'achat de ces derniers n'a cessé d'augmenter depuis la publication du Capital. Ce constat était déjà posé du vivant même de Marx et ne s'est jamais démenti par la suite. Comme le rappelle Alexander Hammond, « *en 1820, 94% de la population mondiale vivait dans l'extrême pauvreté (moins de 1,90 \$ par jour, chiffre corrigé des évolutions de pouvoir d'achat). En 1990, ce pourcentage était de 34,8% et en 2015, il n'est que de 9,6%* »<sup>18</sup>.

Et non seulement le pouvoir d'achat de la classe laborieuse n'a cessé d'augmenter, mais pire encore, certains de ses membres ont basculé dans le vote d'extrême-droite !

<sup>15</sup> John Rawls, *Théorie de la justice*, 1971 (chapitre 12, trad. Catherine Audard, Seuil)

<sup>16</sup> <https://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination>

<sup>17</sup> Unia, *Entreprise de tendance*, <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=13>

<sup>18</sup> Alexander Hammond, *138 000 personnes sortent chaque jour de l'extrême pauvreté !*, Contrepoints, 9 novembre 2017

Aussi, en 2011, le laboratoire d'idées français proche du Parti Socialiste Terra Nova publiait-il une note intitulée « Gauche : quelle majorité électorale pour 2012 ? »<sup>19</sup>. Cette note, dont l'objectif avoué était de permettre à la gauche de reconquérir le pouvoir, va fracturer la gauche française, car elle préconise de renoncer à ce combat historique en faveur de la cause ouvrière pour se tourner vers un nouvel électorat urbain, composé notamment des minorités des quartiers populaires et des femmes. D'entrée de jeu, le constat est posé : « *La coalition historique de la gauche, centrée sur la classe ouvrière, est en déclin. Mais une nouvelle coalition émerge. Elle dessine une nouvelle identité sociologique de la gauche, la France de demain, face à une droite dépositaire de la France traditionnelle.* »<sup>20</sup>

Les rédacteurs du rapport, Olivier Ferrand, Romain Prudent et Bruno Jeanbart, situent le tournant à la fin des années 1970, autour du facteur culturel :

« *Mai 68 a entraîné la gauche politique vers le libéralisme culturel : liberté sexuelle, contraception et avortement, remise en cause de la famille traditionnelle... Ce mouvement sur les questions de société se renforce avec le temps pour s'incarner aujourd'hui dans la tolérance, l'ouverture aux différences, une attitude favorable aux immigrés, à l'islam, à l'homosexualité, la solidarité avec les plus démunis. En parallèle, les ouvriers font le chemin inverse. Le déclin de la classe ouvrière – montée du chômage, précarisation, perte de l'identité collective et de la fierté de classe, difficultés de vie dans certains quartiers – donne lieu à des réactions de repli : contre les immigrés, contre les assistés, contre la perte de valeurs morales et les désordres de la société contemporaine.* »<sup>21</sup>

Dès lors, le « nouvel électorat de la gauche », ce seront les diplômés, les jeunes, les minorités et les quartiers populaires, et enfin les femmes. Et la note Terranova insiste : « *Le facteur socioéconomique joue aussi. Car la France de demain réunit avant tout les « outsiders » de la société, ceux qui cherchent à y rentrer, notamment sur le marché du travail, mais n'y parviennent que difficilement : les jeunes, les femmes, les minorités, les chômeurs, les travailleurs précaires. Ils ont du mal car ils sont la principale variable d'ajustement face à la crise d'une société d'« insiders » qui, pour préserver les droits acquis, sacrifie les nouveaux entrants. Ces « outsiders » ont besoin de l'aide de la puissance publique pour surmonter les barrières qui se dressent devant eux : ils ont besoin d'un État qui les aide à s'émanciper, à briser le plafond de verre. Ils sont soutenus par les plus intégrés (les diplômés), solidaires de ces « exclus » par conviction culturelle.* »

Il est probable qu'en Belgique aussi, l'évolution actuelle de la gauche, et son focus particulier sur la dénonciation des discriminations, s'explique en tout cas partiellement par une volonté stratégique de s'attirer le vote des « minorités », quitte à s'éloigner de certains fondamentaux progressistes – laïcité, égalité hommes/femmes, bien-être animal,...

## DE LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION À LA DÉNONCIATION DE LA DOMINATION

Par ailleurs, on assiste aujourd'hui à un remplacement progressif de la notion de discrimination par celui de **domination**. Dans le domaine de l'égalité des sexes, la féministe radicale américaine Catherine Mackinnon pointait déjà en 1987 le fait que nous restions prisonniers d'une définition de l'inégalité comme « *usage arbitraire ou irrationnel du critère de genre dans l'attribution de positions ou d'avantages sociaux* »<sup>22</sup>, ce qui ne permettait pas, selon elle, de lutter efficacement contre la discrimination. À ses yeux, les institutions sociales reflètent tellement les intérêts de la population masculine que la discrimination sexiste n'est donc même plus nécessaire. Notre société associant la masculinité aux revenus, et la féminité à la séduction, à la fonction domestique et à la maternité, hommes et femmes contribuent à reproduire les inégalités, sans qu'une quelconque pratique discriminatoire soit nécessaire.

C'est cette logique victimaire que dénonce Pierre Valentin, étudiant en sciences politiques, et auteur d'une note en deux volumes pour la Fondation pour l'Innovation politique (Fondapol) sur le phénomène « woke » : « *Ceux qui vendent des livres et facturent les conférences les plus chères ne sont pas tolérants. Ils finissent par tout réduire à une grille de lecture raciale. Je pense à Robin DiAngelo. En 2015, lors d'une table ronde, elle affirmait avec d'autres chercheuses issues de la théorie critique de la race : « La question n'est pas "Est-ce que du racisme a eu lieu ?", mais bien "Comment le racisme s'est-il manifesté dans cette situation ?" » On part du principe que le racisme est là, tout le temps. Le racisme est une prémisse théologique intouchable qui se manifeste partout et n'est jamais remise en cause. Kendi est un de ces théoriciens traduits en France. Et quand il écrit Comment devenir antiraciste (Alisio, 2020), il donne une définition du racisme ahurissante : « Le racisme est la conjonction de politiques racistes et d'idées racistes qui produisent et normalisent des inégalités raciales. » Une définition circulaire qu'il répète à longueur de conférences.* »<sup>23</sup>

Il faut enfin mentionner l'invocation de la discrimination comme stratégie permettant de peser politiquement, comme le notait Jean-Philippe Schreiber en pointant la victimisation des minorités : « *on n'a d'existence sociale, dans une société qui se dit multiculturelle, que parce qu'on porte le poids d'une mémoire de la souffrance. « Je suis discriminé, donc je suis » (...)* »<sup>24</sup>

19 Cet exercice a été mené en parallèle dans 9 pays à l'initiative du Center for American progress (Etats-Unis) et de la Fundacion Ideas (Espagne) : Allemagne, Royaume-Uni, France, Pays-Bas, Suède, Hongrie, Australie, Canada, Etats-Unis.

20 Rapport Terra Nova « Gauche, quelle majorité électorale pour 2012 ? » - [www.tnova.fr](http://www.tnova.fr), p.28

21 Synthèse du Rapport Terra Nova « Gauche, quelle majorité électorale pour 2012 ? », <https://tnova.fr/democratie/politique-institutions/gauche-quelle-majorite-electorale-pour-2012/>

22 Will Kymlicka, *Les théories de la justice. Une introduction*, La Découverte, 1999, p.257

23 Le « wokisme » est-il un humanisme ? Débat entre Norman Ajari et Pierre Valentin, *Philosophie Magazine*, 23 février 2022

24 Jean-Philippe Schreiber, *La dérive communautaire de nos démocraties*, in *Les Lumières contre elles-mêmes ? Avatars de la modernité* (Collectif Lucia), Kimé, 2009, p.155



## UN COMBAT LIBÉRAL

Après la Seconde Guerre Mondiale, il est devenu évident qu'il fallait trouver une autre manière d'aborder la question des droits des minorités que sous les formes déjà explorées (épuration, assimilation, ségrégation, discrimination...). Nombre de penseurs libéraux ont alors estimé que les droits de l'homme régleraient la question.

La lutte contre la discrimination s'inscrit ainsi profondément dans le sillage de la défense des Droits de l'homme portée par nombre de penseurs libéraux convaincus que proclamer l'égalité et garantir en conséquence à chacun des droits civils et politiques, indépendamment de son appartenance à un groupe quelconque, protégerait indirectement les minorités, sans recourir à des droits spéciaux que beaucoup estimaient inutiles. Il leur semblait que c'était le prolongement naturel de la manière dont on avait réglé la question religieuse précédemment, non pas en reconnaissant des droits spécifiques à telle ou telle minorité religieuse, mais en instaurant la séparation de l'Église et de l'État et en proclamant la liberté de conscience.

Par la suite, certains libéraux en vinrent à considérer comme nécessaire l'instauration de droits spécifiques protégeant les minorités, d'autres restant au contraire attachés à une société indifférente aux divers particularismes. C'est ainsi que Will Kymlicka se distancie d'une tradition libérale qu'il qualifie de « *benign neglect* » c'est-à-dire une « *volonté de ne pas prendre en compte les particularités propres à certaines communautés minoritaires* »<sup>25</sup>, qui reflète en réalité, selon lui, le désintérêt potentiellement discriminatoire de la majorité envers les minorités.

Kymlicka s'oppose en cela à Nathan Glazer, qui défend quant à lui une forme de « *neutralité bienveillante* » de l'État envers les minorités :

*« Les membres de groupes ethniques ou nationaux sont protégés contre toute discrimination et tout préjugé et ils sont libres d'essayer de préserver toute dimension de leur identité ou de leur héritage ethnique, dans le respect des droits d'autrui. Reste que leurs efforts sont purement d'ordre privé et qu'il n'appartient pas aux institutions publiques d'associer à une appartenance culturelle ou à une identité ethnique un statut ou une incapacité juridique. La séparation de l'État et de l'ethnicité interdit toute reconnaissance juridique ou politique des groupes ethniques et toute référence à un critère ethnique en vue de l'attribution de droits, de ressources et d'obligations. »*<sup>26</sup>

Un désaccord naquit donc entre, d'une part, les libéraux qui considéraient la discrimination positive comme une mesure nécessaire de manière temporaire, afin de parvenir le plus rapidement possible à une véritable société « *color-blind* », et, de l'autre, ceux pour qui la discrimination positive était au contraire contre-productive, de nature à aggraver le problème qu'elle prétendait résoudre, en « *rendant les gens davantage conscients des différences entre les groupes et en accentuant leur ressentiment à l'égard des groupes autres que le leur* »<sup>27</sup>.

Ces débats, élargis à d'autres problématiques, traversent également la Belgique aujourd'hui, en particulier lorsqu'il s'agit d'évaluer la pertinence des quotas hommes/femmes (dans les conseils d'administrations, sur les listes électorales ou dans les assemblées politiques par exemple).

Mais la plupart des libéraux rejetaient et rejettent encore le principe d'une discrimination positive permanente.

**La lutte contre la discrimination, sous toutes ses formes, est un combat historiquement partagé par tous les courants progressistes de nos démocraties modernes. Elle s'inscrit profondément dans le souci de traduire concrètement l'exigence d'égalité, qui ne peut se réduire à la seule égalité formelle telle que proclamée par les textes fondamentaux des Droits de l'Homme. Ce bref retour sur l'histoire montre en revanche l'existence de difficultés et de désaccords, relatifs tant à la définition de la discrimination qu'aux outils les plus à même de la combattre efficacement.**

<sup>25</sup> Will Kymlicka, *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*, La Découverte, 2001, p.7

<sup>26</sup> Will Kymlicka, *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*, La Découverte, 2001, p.13

<sup>27</sup> Will Kymlicka, *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*, La Découverte, 2001, pp.13-14

# III. LES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION

## LA DISCRIMINATION DIRECTE

« On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi. C'est par exemple le cas si votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre couleur de peau. »<sup>28</sup>

La discrimination directe est donc la forme la plus évidente de la discrimination, celle qui se fonde sur une intentionnalité.

## LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Mais « Il se peut aussi qu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tout des effets discriminatoires. On parle alors de discrimination indirecte. Exemple : si les animaux sont interdits dans un café, cela signifie qu'une personne malvoyante accompagnée d'un chien d'assistance ne peut pas y avoir accès non plus. »<sup>29</sup>

Dans ce cas, le fait qu'une personne malvoyante ait besoin de la présence de son chien à ses côtés n'est pas pris en compte, et la règle en apparence neutre a donc des effets discriminatoires sur la personne porteuse d'un handicap visuel.

Il s'agit donc de discriminations qui ne sont pas intentionnelles, mais qui lèsent cependant un groupe particulier. Selon cette conception, l'intention de l'auteur, ici, ne compte pas : seul compte le résultat.

La sociologue Faïza Guélamine, quant à elle, estime que la discrimination indirecte trouve son origine dans l'action conjuguée de plusieurs facteurs :

« En fait, moins que l'action déterminante d'un ou de quelques acteurs ou institutions, la combinaison d'un certain nombre de décisions, mécanismes, usages, contribue à ce que ces personnes soient « tenues à l'écart du circuit ». Les discriminations indirectes sont le produit d'un système complexe. D'une part, celles-ci engagent l'ensemble d'une ou de plusieurs organisations sociales, d'autre part, ces pratiques sont profondément inscrites dans des inégalités structurelles elles-mêmes reproduites par les actes discriminants »<sup>30</sup>.

On voit ainsi apparaître le concept d'« **inégalité structurelle** », sur lequel nous reviendrons plus loin. Le même auteur parle également de « **discriminations institutionnelles** » pour désigner des pratiques, par exemple dans le secteur du travail, consistant à « *traiter les personnes de façon identique, sans prendre en compte des différences objectives, contribuant au final à la production d'inégalités opposées aux principes égalitaires pourtant affirmés au sein de ces mêmes organisations* »<sup>31</sup>.

On voit ainsi comment le fait de traiter les individus de manière identique - ce qui correspondait en quelque sorte à l'idéal d'égalité de nombreux penseurs issus des Lumières - devient aujourd'hui source de discrimination dans la mesure où les différences objectives ne sont pas prises en compte.

## LA DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

Le concept d'intersectionnalité a été forgé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw, professeur de droit à la Columbia Law School et à l'UCLA, dans un article<sup>32</sup> publié en 1989 dans la foulée du Black feminism, afin de mettre en évidence la manière dont des formes combinées de domination s'articulent et se renforcent.

La discrimination intersectionnelle désigne les situations où « *une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination.* »<sup>33</sup>

Pour pouvoir parler de discrimination intersectionnelle, il faut donc que la victime soit à l'intersection de plusieurs facteurs qui rendent son cas spécifique. Par exemple, on peut parler de discrimination intersectionnelle vécue par les jeunes hommes d'origine maghrébine, ou par les jeunes femmes en âge de procréer.

Selon les tenants d'une approche intersectionnelle de la discrimination, n'étudier les discriminations que sous un angle unique conduit à l'invisibilisation de certaines minorités, en oubliant que, pour reprendre un exemple cher à Crenshaw, toutes les femmes ne sont pas blanches et que tous les Noirs ne sont pas des hommes.

<sup>28</sup> <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>

<sup>29</sup> <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>

<sup>30</sup> Guélamine Faïza, Le concept de discrimination : Les éléments racistes, <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2006-3-page-21.htm>

<sup>31</sup> Guélamine Faïza, Le concept de discrimination : Les éléments racistes, <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2006-3-page-21.htm>

<sup>32</sup> K. Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracists Policies", University of Chicaco Legal Forum, n°1, 1989

<sup>33</sup> <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

## LA DISCRIMINATION STRUCTURELLE

Selon le Conseil de l'Europe, « *La discrimination structurelle fait partie intégrante du fonctionnement de nos sociétés et se manifeste par des normes, des routines, des schémas de comportement et des attitudes qui font obstacle à l'égalité des chances et à une égalité réelle.* »<sup>34</sup>

La Plateforme d'information humanrights.ch définit ainsi la discrimination structurelle : « *On parle de discrimination structurelle lorsque l'inégalité de traitement d'un groupe d'individus prend sa source dans l'organisation de la société. Les rapports sociaux (répartition du travail, attribution des pouvoirs décisionnels, etc.), développés sur plusieurs siècles, reposent sur des conventions, coutumes et traditions principalement patriarcales, homophobes et religieuses – mais également sur d'autres types de conventions –, qui font passer les inégalités de traitement à l'égard de certains groupes d'individus et les privilèges de certains autres pour des traitements «normaux» et naturels. Cette forme de discrimination, présente dans toutes les sociétés, est elle aussi difficile à identifier. En effet, les structures sociales existantes qui y président ne sont que rarement remises en question et reconnues comme discriminatoires par les personnes concernées elles-mêmes* »<sup>35</sup>.

Comment mieux illustrer le glissement qui s'opère de nos jours vers un procès sans nuance fait à notre société, accusée d'être intrinsèquement vectrice de discriminations multiples et « structurelles », malgré tout ce qu'elle a produit - en matière d'arsenal législatif notamment – pour éradiquer autant que faire se peut lesdites discriminations ?

## LA DISCRIMINATION POSITIVE

La discrimination positive ou « action positive » (de l'anglais « affirmative action ») consiste à recourir à des mécanismes permettant de corriger la discrimination en agissant sur les groupes défavorisés. Il s'agit donc de réparer un désavantage qui trouve sa source dans le fait que certains groupes sociaux ne bénéficient pas du même capital (culturel, par exemple), que les autres, même s'ils ne sont victimes, à proprement parler, d'aucune discrimination. Comme le concept de discrimination indirecte, celui de discrimination positive trouve sa source dans le constat que l'absence d'intention discriminante ne suffit pas à atteindre l'égalité.

Le président américain Lyndon B. Johnson en exprimait ainsi la logique dans un discours de 1965 :

*« vous ne pouvez pas prendre une personne qui, pendant des années, a été clopinant dans les chaînes, pour le libérer, le mettre sur la ligne de départ d'une course et lui dire : «vous êtes libre d'entrer en compétition avec tous les autres», et ensuite penser avec raison que vous avez été totalement correct. »*<sup>36</sup>

Concrètement, il s'agit donc d'améliorer la représentativité des groupes défavorisés dans les sphères considérées comme socialement gratifiantes et donc soumises à une concurrence, et ce par divers mécanismes tels que des postes réservés, des quotas ou des filières distinctes.

Il s'agit ici, on le voit, d'assurer non plus une égalité entre individus, mais entre groupes sociaux. Et cette forme particulière de discrimination a le plus souvent été défendue comme une exception, rendue nécessaire de manière temporaire afin d'accélérer le processus menant à une société indifférente aux différences, cette société d'indifférence restant l'idéal à atteindre, le « *type de société qui aurait existé si nous avions toujours vécu sous un régime de séparation de l'État et de l'ethnicité.* »<sup>37</sup>.

## QUELLE ÉGALITÉ VOULONS-NOUS ?

Dans son article "Le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification", Fabrice Dhume distingue trois référentiels dont découlent trois conceptions de l'égalité, trois types d'approches théoriques et trois logiques d'action relatives aux discriminations :

- **Le référentiel "intégration" ou "insertion"** repose sur l'égalité formelle en droits. L'égalité y est postulée car formellement réalisée par le droit. Les inégalités découlent donc d'un défaut de citoyenneté soit de droit, soit lié à une incapacité ou à un défaut de volonté. Il s'agit donc d'agir sur le public pour qu'il se conforme aux normes sociales majoritaires.
- **Le référentiel "prévention/lutte contre les discriminations"** ajoute à l'égalité en droits l'égalité effective de traitement. Si l'égalité est toujours postulée, s'y ajoute la reconnaissance de ce que le droit n'est pas toujours respecté et que certaines normes génèrent ou justifient des inégalités, et qu'il existe donc des discriminations directes et indirectes. Il faut donc, dans cette perspective, agir sur les pratiques des majoritaires et sur les normes de fonctionnement des institutions.
- Enfin, **le référentiel "diversité, parité" ou "discrimination positive"** repose sur la notion d'égalité des chances. Il postule les inégalités, définies comme une réduction des opportunités de certains groupes. Il faut donc agir sur la représentation ou sur la visibilité des minorités via des statuts et droits compensatoires et la promotion d'une élite.

Toujours selon Dhume, le référentiel "prévention/lutte contre les discriminations" constitue une troisième voie, une "alternative politique, d'ordre égalitariste" aux deux autres modèles, généralement désignés respectivement comme le modèle républicain français et le modèle multiculturaliste anglo-saxon.

<sup>34</sup> L'intersectionnalité et la discrimination multiple, Conseil de l'Europe, 2024, <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

<sup>35</sup> Extrait du cahier pédagogique « Le signalement », p.25 [https://www.unia.be/files/Documenten/Brochures/Brochure\\_Le\\_signalement\\_2018.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Brochures/Brochure_Le_signalement_2018.pdf)

<sup>36</sup> President Lyndon B. Johnson's Commencement Address at Howard University: 'To Fulfill These Rights' June 4, 1965

<sup>37</sup> Will Kymlicka, La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités, La Découverte, 2001, p.13

Cependant, une question est totalement évacuée dans cette analyse : celle de la définition même de minorité. Or, l'expérience canadienne autour des "accommodements raisonnables" repose précisément sur l'élargissement de la critique légitime du référentiel "intégration" des personnes porteuses d'un handicap aux personnes issues de minorités ethniques ou religieuses.

Pourtant, si le handicap constitue sans conteste une différence objective nécessitant des aménagements pour rétablir l'égalité, on est en droit de s'interroger sur la nature des aménagements que nécessite objectivement l'appartenance à une minorité ethnique ou religieuse.

Par ailleurs, on voit aujourd'hui enfler la liste des critères de discrimination : on parle ainsi de grossophobie, d'âgisme, de validisme ou de transphobie, sans qu'on sache toujours très bien ce que recouvrent ces termes, souvent mobilisés et parfois instrumentalisés par des mouvements activistes qui considèrent toute référence à une norme quelconque comme inacceptable. C'est particulièrement flagrant pour ce qui concerne le transactivisme<sup>38</sup>, mais on constate également cette tendance dans certaines dénonciations du validisme, un concept né dans les années 1970-1980 des *disability studies*. Ainsi, le Collectif Lutte et Handicaps pour l'Égalité et l'Émancipation (CLHEE) pose dans son manifeste la définition suivante : « *le validisme se caractérise par la conviction de la part des personnes valides que leur absence de handicap et/ou leur bonne santé leur confère une position plus enviable et même supérieure à celle des personnes handicapées* »<sup>39</sup>.

Ainsi donc, estimer que n'être porteur d'aucun handicap est un sort plus enviable que celui des personnes handicapées serait être validiste... alors même que le handicap désigne précisément une limitation ou une déficience : selon le dictionnaire Larousse, il s'agit d'une « *Limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société due à une altération des capacités sensorielles, physiques, mentales, cognitives ou psychiques.* ».

## L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

### L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE

L'accommodement raisonnable constitue, selon la Commission des droits de la personne, une :

« *Obligation juridique découlant du droit à l'égalité, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive.* »

*C'est donc « un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte ». (des droits et libertés de la personne du Québec, NDLA).*

*La même Charte précise que « accommoder peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou qu'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination. »<sup>40</sup>*

Le point de départ des accommodements raisonnables consiste en effet à imposer à l'employeur d'aménager le cadre de travail pour qu'une personne porteuse d'un handicap ne soit pas exclue de l'emploi pour des raisons étrangères à ses compétences professionnelles et liées à son handicap : ainsi en serait-il d'une personne en chaise roulante qui serait dans l'impossibilité d'accéder à son poste de travail à cause de l'absence de rampe d'accès. Dans ce cas, l'accommodement raisonnable consiste à imposer à l'employeur d'installer une telle rampe pour éliminer la discrimination qui, bien qu'indirecte (l'employeur n'a pas de volonté discriminatoire) n'en est pas moins réelle.

Mais le Québec a ensuite élargi le dispositif, à partir de 1985, à des aménagements destinés à rendre le travail compatible avec la pratique religieuse. Le premier cas du genre consista à reconnaître à un employé juif orthodoxe le droit de ne pas travailler le samedi, jour de shabbat. Ensuite, les cas se sont multipliés : autorisation donnée à des élèves sikhs de porter leur kirpan (un poignard rituel) sur eux à condition qu'il soit cousu à l'intérieur du vêtement, ou encore acceptation de demandes de bénéficier d'un prestataire de soins ou de services de même sexe.

Selon UNIA<sup>41</sup>, la demande d'accommodement raisonnable peut consister à refuser d'exécuter certaines tâches, à solliciter des conditions de travail adaptées (congés, horaires, alimentation) ou à refuser d'adopter certains comportements (ex. serrer la main). Sur son site internet, UNIA a ainsi répertorié une série d'"exemples inspirants"<sup>42</sup> : des situations issues du monde du travail accompagnées d'une analyse juridique et de conseils pratiques. UNIA rappelle fréquemment, à cet égard, que

« *La réglementation anti-discrimination impose des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées mais aucune obligation similaire n'existe pour la conviction religieuse. Néanmoins, le principe de la liberté de pensée, de conscience et de religion induit l'idée de diversité et de pluralisme et protège tant la foi intime d'une personne que ses manifestations externes en mots ou en actes. Ainsi, ne pas examiner une demande d'« ajustement concerté » concernant les convictions religieuses peut aboutir à une discrimination des travailleur-euse-s. Il faut trouver un équilibre entre cette liberté des travailleur-euse-s et les intérêts de l'employeur pour qui la charge de l'aménagement doit être proportionnée (impact sur l'organisation et la nature des fonctions, les risques de prosélytisme, etc.).* »

<sup>38</sup> Thierry Hoquet, philosophe des sciences, et auteur du livre *Des sexes innombrables, Le genre à l'épreuve de la biologie* (Paris, le Seuil, 2016) considère ainsi la biologie comme patriarcale, androcentriste et hétérosexiste.

<sup>39</sup> <https://www.sudeducation.org/13295-2/>

<sup>40</sup> <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable>

<sup>41</sup> <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=18>

<sup>42</sup> [https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations\\_advice.php](https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations_advice.php)

Les accommodements raisonnables ont rapidement soulevé des critiques telles qu'en 2007, suite aux expressions de mécontentement au sein de la population québécoise, la Commission Bouchard-Taylor a été mise sur pied. Son rapport fut rendu public en 2008.

Dans la foulée, le Québec entreprit ensuite de restreindre les possibilités de recours à ce dispositif afin qu'ils ne contreviennent plus à un certain nombre de principes fondamentaux. Ainsi, le 18 octobre 2017, l'Assemblée nationale adopta une Loi sur la neutralité religieuse de l'Etat, qui prévoit à son article 11 que :

*« un accommodement pour motif religieux peut être accordé s'il répond à cinq critères : 1° la demande est sérieuse, 2° l'accommodement demandé respecte l'égalité entre les femmes et les hommes, 3° ainsi que le principe de la neutralité religieuse de l'État, 4° l'accommodement ne représente aucune contrainte excessive et 5° le demandeur a activement participé à la recherche d'une solution<sup>9</sup>. »*

Par la suite, le 16 juin 2019, l'Assemblée nationale adopta une loi relative à la laïcité de l'Etat, qui prévoit qu'aucun accommodement ne sera accordé quant à l'obligation, pour tous les employés de l'État, d'exercer leurs fonctions à visage découvert, et pour tous ceux exerçant une fonction d'autorité de ne pas porter de signes religieux dans le cadre de leurs fonctions.

## EN EUROPE ET EN BELGIQUE

Ni le cadre législatif belge ni la Convention européenne des droits de l'homme ou le droit de l'Union européenne ne prévoient l'accommodement raisonnable. En revanche, la Belgique pratique les **aménagement**s raisonnables, mais uniquement pour compenser les obstacles que rencontrent les personnes en situation de handicap du fait d'un environnement inadapté : l'article 5 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit ainsi que :

*« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »*

L'élargissement de cette notion à la religion ou à la culture a fait l'objet de nombreux débats, notamment en 2009-2010, lors des Assises de l'interculturalité. Et aujourd'hui, l'accommodement raisonnable, au sens juridique du terme, n'existe pas en Belgique. Ce qui n'empêche pas employeurs et syndicats de mettre en place des aménagements raisonnables, comme l'a montré une étude d'une équipe de l'ULB-VUB intitulée « La diversité culturelle sur le lieu de travail », qui a analysé 417 situations. De son côté, UNIA parle également d'aménagements raisonnables (aussi appelés « ajustements concertés ») et non d'« accommodements raisonnables ». En effet, l'**accommodement raisonnable** est comme on l'a vu une notion issue du droit canadien, qui a donc une force contraignante, tandis que l'aménagement est laissé au libre choix de l'employeur.

Si la Belgique semble avoir renoncé à introduire les accommodements raisonnables dans son arsenal législatif, il importe de rester attentif à l'équilibre fragile des droits et libertés, sachant que toute mesure d'exception à la loi générale risque toujours de générer de nouvelles discriminations.

# IV. ÉTAT DES LIEUX

## INTRODUCTION

Au niveau international, une méta-analyse<sup>43</sup> menée par Louis Lippens sous la supervision du professeur Stijn Baert à l'UGent synthétise dans un registre de tests 900.000 demandes d'emploi fictives reprises dans des publications scientifiques relatives à la discrimination à l'embauche publiées entre 2005 et 2020. Cette méta-analyse, portant essentiellement sur l'Europe et les USA<sup>44</sup>, conclut que les discriminations dans le monde du travail sont, par ordre de fréquence :

- le handicap (41 % de réponses positives en moins que les autres à une demande d'emploi)
- le physique (- 37%)
- l'âge (- 34%)
- l'orientation sexuelle (les candidats LGBT reçoivent en moyenne 30% de réponses positives en moins à leur candidature s'ils affichent ouvertement leur orientation).
- l'origine ethnique (- 29%)

L'origine ethnique n'arrive donc qu'en 5<sup>e</sup> position, et reste pourtant « le motif de discrimination le plus étudié dans le monde ».

## EN BELGIQUE

Selon UNIA et la Cellule Égalité des chances du SPF Justice, il y a trop peu de chiffres sur les inégalités et la discrimination. C'est la raison pour laquelle UNIA a développé un « data hub »<sup>45</sup> qui recense tous les chiffres belges disponibles pour trois groupes de critères de discrimination : les critères dits raciaux, les convictions philosophiques ou religieuses et l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles.

Mais une première difficulté consiste dès lors à s'y retrouver dans la multitude de chiffres qui circulent en la matière.

Ainsi, par exemple, le Moniteur de sécurité, se fondant sur les déclarations des sondés, concluait en 2021 que 3,6% des sondés avaient été victimes de discrimination en raison de leur origine ou leur nationalité, 2,7% de répondants avaient été victimes de discrimination liée au sexe et au genre et 1% en rapport avec l'orientation sexuelle. 3% des sondés estimaient quant à eux avoir été victimes d'autres formes de discrimination, chaque fois au cours de l'année écoulée. Mais, dans plus de 90% des cas, ces discriminations n'ont pas fait l'objet d'un signalement, ce qui rend l'objectivation du phénomène difficile.

De même, selon une enquête de la Fondation Roi Baudouin publiée en 2017<sup>46</sup>, 92% des personnes d'origine africaine interrogées estiment qu'il existe en Belgique des personnes « victimes d'un traitement inégal, de discriminations ou d'insultes en raison de leur couleur de peau noire », et 77% affirment en avoir été personnellement victimes.

Selon une enquête menée à large échelle auprès des communautés juives et publiée en décembre 2018, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 51% des personnes interrogées en Belgique ont été victimes d'une forme de harcèlement antisémite au cours des cinq années précédant l'enquête, et plus d'un tiers (39 %) ont été victimes d'un tel harcèlement dans les 12 mois précédant l'enquête.

La même agence a interrogé en 2017 des musulmans belges sur leurs expériences en matière de discrimination et de violence. 30 % des répondants musulmans d'origine nord-africaine ont déclaré avoir été victimes de discrimination en Belgique au cours des 12 mois précédant l'enquête, et 43 % au cours des 5 dernières années. Ce chiffre est nettement inférieur pour les répondants musulmans d'origine turque, avec respectivement 21% et 31%.

Toujours selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne dans une enquête à grande échelle réalisée en 2020 auprès des Roms et des Gens du voyage, la discrimination, dans les domaines de l'emploi, de l'enseignement, de la santé, du logement et d'autres services au cours de l'année précédant l'enquête, était de 19 % pour les gens du voyage et de 21 % pour les Roms en Belgique.

<sup>43</sup> <https://biblio.ugent.be/publication/8771122>

<sup>44</sup> Sur les pays où existe une législation anti-discrimination

<sup>45</sup> Données sur l'(in)égalité et la discrimination en Belgique | Datahub Equality Data (unia.be)

<sup>46</sup> Fondation Roi Baudouin, Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais, 2017, 121-123.



## QUELQUES DONNÉES OBJECTIVES RELATIVES À LA DISCRIMINATION RACIALE

En matière de discrimination à l'embauche, l'étude déjà citée réalisée par Louis Lippens montre que les candidats originaires du Maghreb ou du Moyen-Orient reçoivent en moyenne 41 % de réactions positives en moins que les candidats non issus de l'immigration. En revanche, les candidats issus de groupes minoritaires d'Europe du Nord ou de l'Ouest ne subissent pratiquement aucune discrimination à l'embauche.

Pour ce qui concerne la Belgique francophone, **Unia** a ouvert 670 dossiers relatifs à de la discrimination sur base du critère « racial » en 2023 (sur un total de 1704 dossiers ouverts), ce qui fait de ce critère le plus fréquent (suivi par le handicap). Le domaine le plus affecté par la discrimination raciale est celui du travail et de l'emploi (200 dossiers), suivi de celui de la vie en société (165 dossiers), puis des biens et services (98 dossiers, principalement relatifs au secteur du logement, et plus précisément à des refus de visites ou de location).

Quant au Rapport 2021 du Plan d'action fédéral contre le racisme, il indique que la police a répertorié cette année-là 1.594 délits de discrimination, dont 1.055 étaient liés au racisme ou à la xénophobie, soit les deux tiers du total.

### La discrimination à l'embauche

Si l'on examine le **taux d'emploi**, les chiffres du SPF Emploi indiquent que la Belgique est le pays dans lequel le « *taux d'emploi des personnes originaires de pays hors UE est le plus faible de l'Union européenne ; l'écart avec les personnes de nationalité belge est plus important que dans tous les autres pays de l'UE* »<sup>47</sup> : le taux d'emploi des personnes de nationalité belge est de 72% tandis que celui des non-européens est de 40%, et de plus, « *les personnes d'origines étrangères se retrouvent plus souvent dans de moins bons emplois et statuts, dotés de rémunérations inférieures et moins adaptés à leurs qualifications* ». C'est sur base de ce constat que le Parlement de Wallonie a voté le vendredi 26 avril 2024 un décret mettant en place des tests de discrimination.

Selon une analyse publiée par l'Irfam en 2022, **les jeunes ayant un passé migratoire sont surreprésentés parmi les chômeurs et les individus sortant du système scolaire sans qualification**. A Bruxelles, seuls 10 à 15 % des élèves fréquentant les CEFA possèdent la nationalité belge et parmi ceux-ci, la majorité est d'origine étrangère.

### Complexifier l'analyse

L'analyse de l'Irfam déjà citée relève que « *le rapport de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance souligne que, parmi les minorités religieuses, les musulmanes sont particulièrement soumises aux inégalités et discriminations* », et ceci est suivi de témoignages relatifs à l'interdiction du port du voile à l'école ou dans la fonction publique.

Arrêtons-nous un instant sur les constats énumérés précédemment :

Les personnes d'origine étrangère

- sont surreprésentées dans les activités moins bien rémunérées ;
- sont surreprésentées parmi les personnes sortant de l'école sans qualification ;
- sont sous-représentées dans la fonction publique ;
- ont un taux d'emploi nettement plus faible que les personnes de nationalité belge, avec un écart supérieur à celui que l'on rencontre dans les autres pays de l'UE ;
- les femmes de confession musulmane sont particulièrement victimes de discriminations.

Peut-on, pour chacun de ces énoncés, conclure à l'existence de discriminations ? De toute évidence, la réponse dépendra en grande partie de la définition que l'on donne de ce terme, mais on ne peut, sur base de ces seuls énoncés, conclure à l'existence de discriminations « directes » au sens de la loi, sauf à considérer que la Belgique est un pays « structurellement raciste » et que le système scolaire et le monde professionnel excluent délibérément les personnes d'origine étrangère.

Or, concernant la réussite scolaire, les études mettent en **évidence l'impact d'un statut socio-économique défavorisé** : « *En Fédération Wallonie-Bruxelles, le déterminant social (le statut socio-économique) prime sur le déterminant culturel, ce qui signifie que de nombreuses similitudes sont présentes entre les performances des élèves belges et des élèves issus de l'immigration de même catégorie sociale. Or, la plupart des élèves issus de l'immigration proviennent de familles défavorisées dont les parents ont un emploi peu qualifié et de faibles revenus* »<sup>48</sup>

Parmi les freins à l'emploi figurent certainement, outre la discrimination, d'autres facteurs, dont la maîtrise de la langue du pays d'accueil, le niveau de formation, l'intériorisation des discriminations ou « l'auto-discrimination ». Comme le relevaient déjà Manço et Barras en 2013,

« *le capital social des migrants doit également être pris en considération. L'absence de réseaux utiles pour accéder à l'emploi dans le pays d'accueil — ou, à l'inverse, la présence de « groupes ethniques » enfermant le travailleur dans un contexte social peu diversifié — est un fait renforçant l'ethnostratification du marché de l'emploi* »<sup>49</sup>.

Un constat que recoupe largement le rapport intitulé « Impact économique de l'immigration en Belgique »<sup>50</sup>, réalisé par la Banque Nationale de Belgique à partir des données de toutes les personnes inscrites au Registre national de la sécurité sociale et publié en novembre 2020.

<sup>47</sup> [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring\\_socioeconomique\\_2022.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf)

<sup>48</sup> Voir par exemple <https://www.cpep.be/wp-content/uploads/2020/07/eleves-immigration.pdf>

<sup>49</sup> <https://www.irfam.org/inclure-les-personnes-dorigine-etrangere-a-lemploi-en-wallonie-bruxelles/>

<sup>50</sup> *The economic impact of immigration in Belgium, Economic Review, November 2020*, [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020\\_special.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special.pdf)

Dans ce rapport, la BNP part du constat que les immigrés ont, en Belgique, un taux d'emploi moyen de 10% inférieur à celui des natifs, alors que cet écart n'est que de 5% pour les immigrés des autres pays européens. Pour tenter d'expliquer cet écart, la BNP avance, par ordre d'importance, 5 facteurs explicatifs :

- Un faible niveau de formation : le taux de diplômés de l'enseignement supérieur est de 40,6% chez les personnes d'origine belge, contre 16,4% pour les personnes originaires du Proche ou du Moyen-Orient et 22,3% pour les personnes originaires d'autres pays africains.
- Un déficit d'intégration : les immigrés de première génération qui ont acquis la nationalité belge ont 9% de chances de plus de trouver un emploi que ceux qui ont conservé leur nationalité d'origine, probablement parce que ceux qui optent pour la naturalisation sont mieux intégrés.
- Un processus de reconnaissance des diplômes et des compétences acquis beaucoup moins efficace en Belgique que ce que permet le processus de Bologne.
- Un faible capital humain et un faible réseau social : langue du pays d'accueil insuffisamment maîtrisée, notamment.
- La persistance de discrimination à l'emploi fondée sur l'origine ethnique.

Il existe également des différences régionales marquées concernant le taux d'emploi : selon Statbel<sup>51</sup>, celui-ci s'élève à 76,2% en Flandre, à 68,1% en Wallonie et à 63,7% à Bruxelles. Et c'est à Bruxelles que la différence de taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et les autres origines est la plus marquée<sup>52</sup>. C'est également le groupe des personnes originaires du Maghreb qui a le taux de chômage le plus élevé, même s'il diminue : il passe de 19,4% en 2016 à 15,6% en 2019.

Les chiffres montrent également que les jeunes d'origine étrangère qui exercent un job étudiant pendant leurs études rattrapent quasiment le taux d'emploi des jeunes Belges d'origine :

*« A Bruxelles, les personnes originaires d'un autre pays européen améliorent tellement leur taux d'emploi (+22,4 points) qu'elles passent d'un des taux les plus faibles à un des taux les plus élevés, proche de celui des Belges d'origine. Ce constat se vérifie en Wallonie (+12,3 points) »<sup>53</sup>*

Arrêtons-nous un instant, pour terminer ce tour d'horizon, sur le taux d'emploi des femmes musulmanes, « particulièrement victimes de discriminations » selon l'étude de l'IRFAM précédemment citée.

Si le taux d'emploi des femmes est toujours inférieur à celui des hommes, quelle que soit l'origine, il est « particulièrement grand dans le cas des personnes originaires d'un pays candidat à l'UE, du Maghreb et du Proche/Moyen-Orient. »<sup>54</sup>.

Or, il ne semble pas déraisonnable d'oser l'hypothèse que des facteurs culturels et/ou religieux expliquent cela, ce qui affaiblirait l'explication par la seule discrimination.

De plus, il est très vraisemblable que beaucoup de femmes musulmanes se disant discriminées soient écartées de certains emplois non pas en raison de leur religion, mais en raison de l'affichage visible de cette dernière par le port du voile.

## LA DISCRIMINATION SUR BASE DU SEXE

La méta-analyse de Louis Lippens déjà citée conclut que si certains employeurs discriminent les femmes, d'autres en revanche discriminent les hommes : « Globalement, nous constatons même que les femmes reçoivent 4 % de réponses positives de plus que les hommes, mais ce chiffre cache de grands écarts, car dans certains secteurs ou professions, nous constatons que les femmes sont discriminées, alors que dans d'autres – comme le secteur des soins de santé – ce sont les hommes qui sont discriminés »<sup>55</sup>.

Dans un communiqué de 2020, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes notait une augmentation de 9% des plaintes pour discrimination de genre en 2020 par rapport à 2019. Les domaines pour lesquels l'Institut avait été le plus sollicité étaient la discrimination de genre dans le domaine de l'emploi (40%) et le sexisme dans l'espace public (15%).

36% des signalements dans le domaine de l'emploi concernent une discrimination liée à la grossesse ou à la maternité.

Concernant le sexisme dans l'espace public, le communiqué précise que parmi les signalements,

*« on constate une augmentation importante des signalements pour harcèlement sexiste en ligne. Cette augmentation s'explique en partie par la nouvelle compétence de l'Institut concernant le revenge porn qui lui a été attribuée par la loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel. Le nombre de signalements pour harcèlement sexiste de rue a, lui, doublé par rapport à 2019. »*

Le **plafond de verre** est l'un des concepts utilisés pour dénoncer les difficultés qu'ont les femmes, mais aussi certaines minorités, à accéder à la réussite professionnelle.

*« La logique voudrait pourtant qu'on ait, approximativement, autant d'hommes que de femmes à la tête des entreprises. Or, ce sont majoritairement des hommes (pareil au niveau étatique). (...) »*

*En Belgique, les femmes occupent 34,6% des fonctions dirigeantes des entreprises et de la vie publique. »<sup>56</sup>*

<sup>51</sup> <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

<sup>52</sup> [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring\\_socioeconomique\\_2022.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf), p. 56

<sup>53</sup> [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring\\_socioeconomique\\_2022.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf), p. 125

<sup>54</sup> [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring\\_socioeconomique\\_2022.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf)

<sup>55</sup> <https://www.levif.be/belgique/social/emploi/les-employeurs-discriminent-davantage-sur-lapparence-physique-que-sur-lorigine-ethnique>

<sup>56</sup> <https://femmesdedroit.be/informations-juridiques/abecedaire/plafond-de-verre/>



L'association « Femmes de droit » pointe également la **persistance des stéréotypes** et l'**importance des réseaux** comme facteurs explicatifs du plafond de verre.

Les **stéréotypes** au sujet des femmes, ainsi, ont tendance à les cantonner dans des postes avec peu de responsabilités ou un bas salaire. Pour les postes techniques, Ann-Sophie de Pauw a montré en 2016 qu'une femme avait 33% de chances en moins qu'un homme d'obtenir un entretien d'embauche, alors qu'elle a autant de chances qu'un homme pour un poste valorisant les « qualités humaines ». Mais les stéréotypes sexistes affectent également les femmes d'une manière directe, en ayant une influence sur la confiance en soi des femmes, qui ont plus tendance à s'auto-censurer, par exemple dans le choix d'orientation et de filières. Ce qui entraîne une persistance de l'écart salarial entre hommes et femmes : « 10% si l'on regarde le salaire horaire et 23% si l'on regarde le salaire annuel. »<sup>57</sup>. Notons cependant que l'écart salarial n'est pas en soi une discrimination, puisqu'il peut s'expliquer par d'autres critères qu'une quelconque intention discriminatoire envers les femmes :

*« Il existe bien un écart entre les salaires des hommes et des femmes mais cela ne signifie pas qu'il existe une discrimination. Pour que cela soit le cas, il faudrait que, pour deux groupes considérés, un même travail effectué en un nombre d'heures identiques soit payé différemment pour l'un des deux groupes. Ce n'est pas le cas ici.*

*L'écart s'explique en réalité par diverses raisons et, notamment, le fait que, en moyenne, les femmes ont tendance à travailler moins (pour s'investir davantage que les hommes dans la famille) et le fait qu'elles choisissent d'acquérir compétences et diplômes conduisant à des emplois moins bien rémunérés. Ceci étant dit, cette situation pose philosophiquement question : pourquoi devraient-elles, plus que les hommes, s'investir dans les tâches familiales et pourquoi sont-elles conduites à opter pour des compétences et diplômes conduisant à des emplois moins rémunérés.*<sup>58</sup>.

Femmes de droit souligne quant à elle l'importance des réseaux (essentiellement masculins), qui jouent un rôle prépondérant dans certaines carrières et dans l'obtention de promotions. Or, les femmes en profitent généralement moins.

A cet égard, pour anecdotique qu'elle puisse paraître, la décision du Cercle Royal Gaulois<sup>59</sup>, l'un des clubs les plus réputés de la capitale belge et européenne, d'admettre dorénavant des femmes en son sein constitue une petite révolution. Jusque-là en effet, le Cercle, fondé en 1847, imposait le port de la cravate, ce qui excluait implicitement les femmes. Un bel exemple d'« homophilie » ou « homosocialité », ce phénomène qui consiste à privilégier l'entre-soi et à le perpétuer via des codes généralement implicites.

Pour contrer ce phénomène, on a vu se développer des programmes de parrainage ou de mentorat en direction des femmes, ou encore des réseaux comme Jump<sup>60</sup>.

<sup>57</sup> Competentia, Plafond de verre : le comprendre pour le briser, <https://www.competentia.be/sites/competentia.be/files/outils/APE-18-fiche-18.pdf>

<sup>58</sup> Jean-François Bairiot & Natasja Wartel, Comment résorber l'écart salarial homme-femme en Belgique, Analyse du Centre Jean Gol, 2021 <https://www.cjg.be/wp-content/uploads/2022/12/CJG-ANALYSE-Ecart-salarial.pdf>

<sup>59</sup> <https://www.lalibre.be/belgique/2024/05/15/petite-revolution-au-cercle-gaulois-trois-femmes-de-renom-vont-devenir-membres-de-ce-club-prestigieux-reserve-aux-hommes-3OVXCWZ7FD2DHQT4HNCRJK3XU/>

<sup>60</sup> <http://jump.eu.com/>



# V. COMMENT LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

## PROMOUVOIR UN VÉRITABLE PLURALISME DÉMOCRATIQUE

À l'heure où le discours majoritaire déplore le manque de « diversité », que ce soit dans les médias ou dans les lieux de pouvoir, il importe de promouvoir un véritable pluralisme démocratique.

Ce pluralisme passe essentiellement par l'acceptation et la promotion de la diversité des idées, qui est en réalité la seule qui compte. Si nous devons nous réjouir de la diversité qui règne dans notre société, ce n'est pas parce que les individus qui la composent sont de couleurs de peau, d'orientations sexuelles ou d'origines ethniques variées, mais parce qu'ils appréhendent le monde de différentes manières et privilégient des valeurs diverses. C'est cette diversité-là qui fait la richesse d'une société, et c'est elle qui mérite d'être préservée et encouragée.

La loi du Pacte culturel, consacrée dans la loi du 16 juillet 1973, protège les minorités idéologiques et vise à garantir le pluralisme idéologique et philosophique dans les institutions culturelles publiques tout en évitant toute discrimination des utilisateurs. Elle établit notamment le droit, pour toutes les tendances idéologiques ou philosophiques représentées dans un Conseil culturel, d'accéder au moyen d'expression relevant des pouvoirs publics de la communauté concernée (article 18). Elle interdit aux pouvoirs publics (article 4) de refuser l'accès à la jouissance d'infrastructures culturelles pour des raisons idéologiques et philosophiques.

La Commission nationale permanente du Pacte culturel (CNPPC) a pour mission de garantir le principe de non-discrimination pour motifs idéologiques ou philosophiques. C'est un organe de conciliation, d'avis et de recommandations devant lequel il est possible d'introduire une plainte.

Or, peut-on réellement affirmer aujourd'hui l'existence d'un véritable pluralisme idéologique, que ce soit au sein des ONG, dans les médias de service public ou parmi les bénéficiaires des subsides en éducation permanente ? En France, un rapport de l'institut libéral Thomas More<sup>61</sup> a ainsi montré en 2024, en passant au crible 587 intervenants dans les programmes de trois chaînes et trois stations du service public (France 2, France 5, France Info

TV, France Info Radio, France Culture et France Inter) entre le 19 et le 23 février 2024, que l'audiovisuel public français dérogeait à ses obligations légales d'impartialité et de pluralisme :

« 50 % des intervenants n'affichaient pas d'orientation idéologique décelable, mais sur les 50 % restants, la moitié entrait dans la catégorie « gauches », 21 % étaient de sensibilité macroniste et 4 % seulement tenaient un discours pouvant être considéré comme de droite. »<sup>62</sup>

Dans la deuxième partie de son étude, l'institut Thomas More s'est penché sur l'analyse de l'orientation politique et idéologique du traitement de trois thématiques par les mêmes médias : l'écologie, le multiculturalisme et le traitement réservé aux personnalités politiques de droite. Les résultats font état des 65,6% de présence des thèses décroissantes en matière d'écologie, d'un éloge unanime de la diversité et de 57% d'avis défavorables exprimés sur des personnalités politiques classées « libéral et conservateur » (8% de favorables et 35% de neutres).

## QU'EN EST-IL DE LA PRESSE BELGE ?

En 2012, une enquête<sup>63</sup> réalisée par l'AJP en collaboration avec le Centre d'études de l'opinion de l'ULg (CLEO) avait révélé que les journalistes de la presse francophone belge se situaient majoritairement à gauche de l'échiquier politique, 46% d'entre eux se déclarant prêts à voter Ecolo aux prochaines législatives (contre 21% pour le MR, 15% pour le PS, 8% pour le CDH, 4% pour le PTB, 3% pour le FDF et 3% d'« autres »). Si nombre d'entre eux insistent sur la nécessité de distinguer leur métier de leurs convictions, Martine Simonis, secrétaire générale de l'AJP, n'en concluait pas moins que : « On sent une difficulté chez les journalistes à concilier le fait d'avoir des opinions et l'obligation d'une attitude non partisane dans leur travail »<sup>64</sup>.

La même étude, réalisée en 2023<sup>65</sup>, donne des résultats similaires : invités à se positionner sur une échelle allant de 1 (tout-à-fait à gauche) à 10 (tout-à-fait à droite), les journalistes se positionnent en moyenne à 4,25, et aucun ne se positionne en 9 ou 10. On notera que l'étude ne mentionne pas combien de journalistes se situent à l'extrême-gauche (1 ou 2).

<sup>61</sup> <https://institut-thomas-more.org/2024/05/24/laudiovisuel-public-francais-est-il-pluraliste/>

<sup>62</sup> <https://www.lefigaro.fr/medias/droite-marginalisee-et-gauche-sur-exposee-revelations-sur-le-manque-de-pluralisme-dans-l-audiovisuel-public-20240524>

<sup>63</sup> [https://www.ajp.be/telechargements/dossiers/diversite\\_J147.pdf](https://www.ajp.be/telechargements/dossiers/diversite_J147.pdf)

<sup>64</sup> Simonis Martine, *Diversité dans la profession : les résultats de notre enquête*, Journalistes n°147, avril 2013, p.7, [https://www.ajp.be/telechargements/dossiers/diversite\\_J147.pdf](https://www.ajp.be/telechargements/dossiers/diversite_J147.pdf)

<sup>65</sup> <https://www.ajp.be/wp-content/uploads/2024/10/Diversite-UCLouvainCover.pdf>

Sondage Le Soir, RTL et IPSOS (juin 2023)	PS	MR	PTB	Ecolo	Défi	Les Engagés
Wallonie	25,70%	19,80%	18,70%	10,30%	3,80%	10,30%
Bruxelles	18,60%	19,90%	17,60%	18,10%	8,30%	4,30%
Questionnaire ORM-AJP (mai-juillet 2023)	PS + Vooruit	MR + Open VLD	PTB + PVDA	Ecolo + Groen !	Défi	Les Engagés + CD&V
Journalistes	7,40%	13,3%	4,10%	32%	6,2%	6,3%

Source : *La diversité au sein de la profession de journaliste*, [ajp.be/wp-content/uploads/2024/10/Diversite-UCLouvainCover.pdf](http://ajp.be/wp-content/uploads/2024/10/Diversite-UCLouvainCover.pdf), p. 42

Mais ce qui est à nouveau le plus frappant, c'est la prépondérance considérable du vote écologiste chez les journalistes : près de 32 % déclarent qu'ils voteraient Écolo ou Groen!, alors que, selon le sondage Ipsos réalisé à la même période (juin 2023) auprès de la population francophone, seuls 10,3 % des Wallons et 18,10 % des Bruxellois avaient l'intention de voter Écolo.

Au regard de ce qui précède, il est assez remarquable que dans ses conclusions, l'étude de l'AJP se félicite de la diversité présente en termes d'opinions politiques et autres, et se désole du manque de diversité sociale, de genre ou d'origine :

*« Le portrait type du journaliste, un homme universitaire blanc de 47 ans, n'a quasiment pas évolué en dix ans, ce qui pose des questions en termes de pluralisme et de reflets de la diversité au sein de la société belge francophone. »*

Quant à l'éloge unanime de la diversité déjà pointé par l'institut Thomas More pour la France, on le retrouve également parmi les journalistes belges : 72% (80% des femmes et 67% des hommes) d'entre eux sont entièrement d'accord avec l'affirmation selon laquelle « Un service au sein d'une rédaction est plus performant s'il est composé d'un nombre à peu près égal d'hommes ou de femmes ». De même pour la diversité culturelle et d'origine, 71% d'entre eux sont tout-à-fait d'accord avec le fait que « Une société ethniquement diversifiée peut mieux surmonter les défis futurs qu'une société qui ne l'est pas », 81% estiment que la diversité culturelle en Belgique est bénéfique pour le pays, et 82% estiment qu'au sein du secteur des médias, « un degré élevé de diversité culturelle est mieux à même de s'attaquer à de nouveaux problèmes ». Et les femmes et les jeunes sont davantage favorables à la diversité que les hommes et les plus de 40 ans.

Remarquons enfin que cette « diversité » est considérée, dans les questions soumises aux sondés, en termes d'âge, de genre, d'origine culturelle et de milieu social, à l'exclusion de la diversité d'opinion politique, religieuse ou philosophique, qui n'apparaît nulle part dans cette partie de l'étude consacrée aux visions de la diversité.

Dans une interview au nouveau média 21 News, le journaliste français Jean Quatremer, correspondant européen de Libération en Belgique depuis 1990, dénonce d'ailleurs l'absence criante de pluralisme des médias belges francophones, illustrant ce phénomène par deux exemples récents où le problème de l'islamisme est mis sous le tapis : l'apparition de la Team Ahidar (« quelque chose de nouveau et de déstabilisant pour la démocratie belge. Or, dans les médias francophones, le fait marquant, c'est la

majorité absolue pour le Vlaams Belang à Ninove, en Flandre, le vote communautaire bruxellois étant traité comme une non nouvelle. C'est vraiment prendre les citoyens pour des imbéciles »<sup>66</sup>), et le silence, au lendemain du pogrom du 7 octobre en Israël, « sur le fait que la Belgique est le seul pays de l'Union européenne à ne pas avoir hissé le drapeau israélien en hommage aux victimes. De même, silence sur le fait qu'en dehors de la N-VA, du MR et des Engagés (après quelques flottements), la plupart des partis belges n'ont pas employé les mots qui fâchent, ceux de « terrorisme islamique ». C'était pourtant l'occasion de dénoncer l'entrisme des islamistes, notamment des Frères musulmans dans certains partis politiques. »<sup>67</sup>

Cet observateur de la vie politique et médiatique belge francophone, estimant qu'« on cache des informations soit parce qu'elles pourraient déplaire au pouvoir soit parce qu'on est avant tout militant avant d'être journaliste » conclut même que « Quand on regarde le paysage médiatique local, on a parfois l'impression de vivre dans un pays illibéral ».

Dans une carte blanche publiée dans La Libre, Corentin de Salle et Nadia Geerts s'inquiétaient ainsi de l'élargissement du cordon sanitaire médiatique à la droite traditionaliste, car

*« Ce faisant, on restreint progressivement les frontières qui, à droite de l'échiquier politique, séparent le fréquentable de l'infréquentable. Et ce mouvement n'est pas prêt de s'arrêter car, non contents d'avoir liquidé la droite traditionnelle, certains, à gauche, font profession de décerner des brevets d'extrême-droite à tous ceux qui ont le tort de ne pas penser à gauche. Pour ces adeptes de l'entre-soi, ces champions de l'intolérance, tout ce qui n'est pas à gauche est d'extrême-droite. Le Mouvement Réformateur et son président sont évidemment les prochains sur la liste des infréquentables à éjecter du débat. En effet, dans les dernières semaines précédant les élections du juin, on a pu assister au triste spectacle d'une gauche aux abois qui, à court d'arguments, accusait le MR d'être un parti raciste et d'extrême-droite.*

*Le cordon sanitaire médiatique assure-t-il aujourd'hui la défense des valeurs démocratiques ? Non. Parce qu'il est instrumentalisé par certains, il détruit le pluralisme idéologique et alimente la polarisation et l'intolérance. De deux choses l'une : soit on l'applique à tous les authentiques mouvements et partis antidémocratiques et on s'assure que tous les courants idéologiques démocratiques aient également le droit de s'exprimer en Belgique francophone, soit il est préférable de l'abandonner... »<sup>68</sup>*

<sup>66</sup> Jean Quatremer : « Il n'y a pas de véritable pluralisme dans la presse belge francophone », 21 News, 29 octobre 2024, <https://www.21news.be/jean-quatremer-il-ny-a-pas-de-veritable-pluralisme-dans-la-presse-belge-francophone/>

<sup>67</sup> Id.

<sup>68</sup> Corentin DE SALLE & Nadia GEERTS, *Le Parti socialiste s'apprête à violer le cordon sanitaire politique à Molenbeek*, La Libre, 18 octobre 2024

Dans son dernier essai « Ce que je veux sauver », Peggy Sastre relève en outre le danger des « chambres d'écho morales », dont une étude de chercheurs en neurosciences, informatique et psychologie de l'université de Californie du Sud a montré que « plus les opinions sont à l'unisson dans un groupe, plus ses membres sont prompts à la violence verbale contre les « étrangers » - soit tous ceux qu'ils estiment ne pas être des leurs (...) »<sup>69</sup>.

Au regard de tout ce qui précède, l'attachement légitime de nos démocraties libérales au pluralisme ne devrait-il pas se traduire, d'abord et avant tout, par un souci constant de refléter, tout particulièrement dans la presse, la diversité des idées ? Cette dernière n'est-elle pas infiniment plus précieuse que la recherche obsessionnelle de la représentation paritaire des sexes ou la comptabilité scrupuleuse des origines ethniques ? A force de ne pas relayer des idées pourtant démocratiquement acceptables, une presse insuffisamment pluraliste ne se rend-elle pas coupable de discrimination envers ceux qui les professent ou y adhèrent, et ne contribue-t-elle pas à la désertion de ceux-ci, qui préfèrent dorénavant « s'informer » sur les réseaux sociaux, nourrissant ainsi le populisme ?

## PROMOUVOIR LA NEUTRALITÉ DE L'ÉTAT

Trop souvent, la neutralité est perçue comme un obstacle au déploiement des libertés individuelles, et en particulier de la liberté de culte. C'est oublier que, dans l'histoire de nos sociétés libérales, la neutralité a toujours été, au contraire, un instrument essentiel de préservation des libertés individuelles lorsqu'elles étaient menacées par les velléités d'immixtion du religieux dans la sphère du politique. Ce qu'on appelle souvent les « lois laïques » (dépenalisation de la contraception, de l'interruption volontaire de grossesse et de l'euthanasie et ouverture du mariage et de l'adoption aux couples homosexuels) en est l'un des exemples les plus parlants. De même, l'imposition d'une neutralité d'apparence aux représentants de l'État permet à chacun d'accéder à un emploi dans la fonction publique dans des conditions d'égalité, sans que les convictions religieuses des candidats ne puissent constituer un obstacle à leur engagement. L'ensemble de la société gagnerait à ce que le « contrat social » soit clarifié entre les agents de l'État et ce dernier : liberté de conscience et d'expression en tant que citoyen, assortie d'un devoir de réserve en tant que fonctionnaire public, afin de garantir l'égalité de traitement des usagers. Rappelons à cet égard l'existence de la proposition LIGNE (« Libertés Individuelles Garanties par la Neutralité de l'État ») visant à assurer la neutralité et l'impartialité des agents des services publics et à interdire le port de signes convictionnels ostentatoires dans l'exercice de leurs fonctions, déposée le 6 juin 2021 au Parlement bruxellois et le 25 juin 2021 à la Chambre des Représentants.

## DÉVELOPPER DES MESURES INNOVANTES DANS LE CADRE DU PROCESSUS D'EMBAUCHE

### LE CV ANONYME

Le recours au CV anonyme<sup>70</sup> a déjà fait couler beaucoup d'encre. Après l'avoir rendu obligatoire en 2006<sup>71</sup>, via la loi sur l'égalité des chances, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le gouvernement français a ainsi fait marche arrière en mai 2015, estimant le dispositif peu efficace. L'Assemblée nationale l'a donc remplacé par un amendement gouvernemental au projet de loi sur le dialogue social, rendant le CV anonyme facultatif.

Cette modification trouve sa source dans plusieurs études. L'une d'elles, menée entre 2009 et 2010 pour Pôle emploi, concluait que les candidats femmes, jeunes et seniors n'avaient pas augmenté, en moyenne, leurs chances d'accès à l'entretien d'embauche, et que les candidats issus de l'immigration ou habitant dans des zones urbaines sensibles avaient même vu leurs chances diminuer, passant de 9,6 % avec un CV nominatif à 4,6 % avec un CV anonyme. Parmi les facteurs d'explication de ce phénomène, le fait que les entreprises ayant participé à l'expérimentation menaient déjà des politiques volontaristes en matière de diversité, ou encore le fait que « en ôtant les informations sur le CV, on ne laisserait plus au recruteur la possibilité de "réinterpréter" à l'avantage des candidats certains éléments qui expliqueraient les trous sur leur parcours. Vides se justifiant souvent, pour les personnes issus de quartiers difficiles et/ou de l'immigration, par un accès plus difficile à l'emploi »<sup>72</sup>.

Le recours au CV anonyme compromettrait donc, paradoxalement, les stratégies de lutte contre les discriminations menées par certaines entreprises.

Dans d'autres cas, le CV anonyme semble au contraire avoir un impact positif pour les candidats issus de l'immigration. Une expérimentation menée par le Conseil général de l'Essonne sur les premiers semestres 2012 et 2014 démontre ainsi que les candidats ayant un prénom discriminant ont augmenté leurs chances d'avoir un entretien d'embauche de 32%, et leurs chances de décrocher le poste de 36%.

Le recours au CV anonyme a par ailleurs semble-t-il des résultats positifs pour lutter contre les tendances « homophiles » des recruteurs, avec des effets positifs pour les seniors et les femmes : l'expérimentation menée entre 2009 et 2010 pour Pôle emploi a ainsi permis de mettre en évidence que les femmes avaient plus de chances d'accéder à un entretien d'embauche si le recruteur était une femme, et les hommes plus de chances d'accéder à un entretien d'embauche si le recruteur était un homme<sup>73</sup>.

69 Peggy Sastre, *Ce que je veux sauver*, éd. Anne Carrière, 2024, p.53

70 Nastasja Wartel, *Le CV anonyme, un outil efficace de lutte contre les discriminations ?*, Analyse du Centre Jean Gol, 2021, <https://www.cjg.be/wp-content/uploads/2021/07/CJG-ANALYSE-CV-anonyme.pdf>

71 faute de décret d'application, la loi n'avait cependant jamais été appliquée

72 <https://www.helloworkplace.fr/le-cv-anonyme-inefficace/>

73 [https://www.village-justice.com/articles/anonyme-est-mort,20912.html#:~:text=L'usage%20du%20CV%20anonyme,m%C3%A4me%20via%20les%20candidatures%20spontan%C3%A9es\).](https://www.village-justice.com/articles/anonyme-est-mort,20912.html#:~:text=L'usage%20du%20CV%20anonyme,m%C3%A4me%20via%20les%20candidatures%20spontan%C3%A9es).)

	Recruteur H et CV nominatif	Recruteur F et CV nominatif	Recruteur H et CV anonyme	Recruteur F et CV anonyme
Candidat F	9,3%	12,7%	25,2%	14,7%
Candidat H	25,9%	7,5%	19,4%	27,6%

Néanmoins, l'expérience française a finalement été abandonnée, en tout cas dans sa forme obligatoire. Et ce pour les raisons déjà évoquées, mais aussi pour des raisons techniques (lourdeur et coût du processus) ainsi que de fond, telles que le principe de liberté de choix des entreprises. En outre, le procédé comporte en lui-même des risques de démarches de contournement, comme par exemple l'utilisation accrue d'internet et des réseaux sociaux pour recruter des candidats hors de la filière classique.

## LE RECOURS À L'IA

Depuis quelques années déjà, l'intelligence artificielle a fait son entrée dans les métiers du recrutement. Selon une enquête<sup>74</sup> de ManpowerGroup, 31% des entreprises belges utilisent déjà l'intelligence artificielle dans leur processus de recrutement.

L'intelligence artificielle permet en effet une analyse rapide et approfondie des candidatures ainsi qu'une évaluation de leur correspondance avec le poste convoité, tout en évitant, comme le CV anonyme, que des biais inconscients ne viennent perturber le processus de sélection. Certains logiciels d'IA sont même capables d'évaluer des entretiens d'embauche enregistrés, tant du point de vue de l'intonation de la voix que de la posture, des mimiques ou du lexique utilisé par le candidat.

Toutefois, il importe évidemment que les outils de conception et d'entraînement de l'IA soient correctement configurés, sous peine qu'ils reproduisent les discriminations qu'ils sont censés éviter. Songeons en particulier aux « biais cognitifs » dont il est souvent question lorsqu'on aborde cette problématique. Il est également essentiel de veiller au respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD), en vertu duquel « *les employeurs sont tenus de garantir que toute collecte et utilisation de données personnelles soit justifiée, proportionnée au but poursuivi et conformes aux principes de confidentialité et de sécurité des données. Ces principes concernent également le processus de recrutement.* »<sup>75</sup>

Quelle que soit l'utilisation faite de l'IA, il va de soi que le but n'est pas, dans le processus de recrutement, de remplacer l'humain par une machine, mais plutôt de permettre à l'humain de se concentrer davantage sur les tâches à forte valeur ajoutée. Ainsi, L'Oréal, qui reçoit près d'un million de candidatures par an dans le monde et plus de 250 000 candidatures de stage, fait appel à l'IA pour diminuer son temps de sélection des candidats et accorder plus d'attention à chaque candidat sélectionné.<sup>76</sup> L'idée est ici de faire une première sélection mais il nous semble impératif que les personnes qui, finalement, seront recrutées, aient toutes passé un entretien avec un humain. Il importe aussi que les critères utilisés par l'algorithme en amont soient transparents et monitorés régulièrement par des humains.

<sup>74</sup> 31% des entreprises belges utilisent déjà l'intelligence artificielle dans leur processus de recrutement, ManpowerGroup, 2024, <https://www.manpowergroup.be/fr/2023/07/17/31-des-entreprises-belges-utilisent-deja-lintelligence-artificielle-dans-leur-processus-de-recrutement/>

<sup>75</sup> <https://lexing.be/apports-et-risques-de-lia-dans-le-recrutement/>

<sup>76</sup> <https://youtu.be/wYB-EbpiM-Q>

# CONCLUSION

---

Si, à l'origine, la discrimination concerne des individus moins bien traités que d'autres sans raison objective, et en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi, un glissement s'opère aujourd'hui de la défense de ces droits individuels vers des droits qui devraient être garantis aux minorités en tant que telles, par des politiques de « diversité » et des mécanismes de représentation garantie (quotas, postes réservés, filières distinctes...). Rien ne permet cependant d'affirmer que ces mécanismes permettent de lutter effectivement contre la discrimination subie par tel ou tel individu. On constate ainsi que les politiques ethniques, aux Etats-Unis, bénéficient en réalité essentiellement à ceux des membres des minorités ethniques qui sont déjà socio-économiquement privilégiés.

L'évolution du concept de discrimination, en s'émancipant de plus en plus de la notion d'intention discriminante, rend difficile la distinction entre la discrimination et des disparités dans la représentation de divers groupes sociaux. Or, l'usage courant du terme a une forte charge négative, voire accusatrice, impliquant une nécessité d'agir pour corriger la « discrimination » en question. Toute la charge repose alors sur « la société », considérée comme unique responsable de la production et de la perpétuation de ces disparités, avec le risque que l'objectif louable d'égalité se mue en exigence égalitariste, où il s'agirait d'assurer que tout lieu (entreprise, média, liste électorale, assemblée politique, fonction publique...) soit le reflet exact de la composition sociologique de la société, tout écart étant immédiatement traduit dans le langage de la discrimination. Ce qui occulte la multiplicité des causes pouvant expliquer la disparité en question.

Or, l'expérience des minorités asiatiques montre, tant en Europe qu'aux États-Unis, que « minorité visible » ne rime pas nécessairement avec « discrimination », ou qu'à tout le moins la dénonciation des discriminations dépend elle-même de facteurs culturels<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explmum\\_id=21595](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explmum_id=21595)





# BIBLIOGRAPHIE

## OUVRAGES

CADIET Loïc (sous la direction de), **Dictionnaire de la justice**, Presses universitaires de France, 2004

KYMLICKA W., **La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités**, La Découverte, 2001

SASTRE P., **Ce que je veux sauver**, éd. Anne Carrière, 2024

SCHREIBER Jean-Philippe, **La dérive communautaire de nos démocraties**, in *Les Lumières contre elles-mêmes ? Avatars de la modernité*, Collectif Lucia, Kimé, 2009, p.145 à 191

SOWELL T., **Intellectuels et Race**, Résurgence, 2021 (titre original : *Intellectuals And Race*, 2012)

## ARTICLES SCIENTIFIQUES

ADAM I. & REA A. (sous la direction de), **La diversité culturelle sur le lieu de travail, Pratiques d'aménagements raisonnables**, Recherche à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Septembre 2010

DELGRANGE X. et LEROUXEL H., **L'accommodement belge éclot entre égalité formelle, légalité et neutralité**, *Revue du droit des religions*, 7/2019

DHUME F., **Le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification**, I.S.C.R.A.-Méditerranée, mars 2014

LIPPENS L., VERMEIREN S. and BAERT S., **The state of hiring discrimination : a meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments**, *European Economic Review*, 2023

VANBELLINGEN L., **L'accommodement raisonnable de la religion dans le secteur public : analyse du cadre juridique belge au regard de l'expérience canadienne**, *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* 2015/2, volume 75

MANÇO A., SCHEURETTE L. et DEBELDER J., **Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ?**, Étude de l'IRFAM, Liège, 2021

## RAPPORTS ET ARTICLES DE PRESSE

BAIRIOT J.-F. & WARTEL N., **Comment résorber l'écart salarial homme-femme en Belgique**, *Analyse du Centre Jean Gol*, 2021

BOUCKAERT C., **Les employeurs discriminent davantage sur l'apparence physique que sur l'origine ethnique**, *Le Vif*, 11 janvier 2023

BRUNO, E.-M., **Mieux lutter contre le plafond de verre**, *Centre Jean Gol*, janvier 2018

CHARDON F. et VAN DE WOESTYNE F., **Petite révolution au Cercle Gaulois : trois femmes de renom vont devenir membres de ce club prestigieux réservé aux hommes**, *La Libre*, 15 mai 2024.

DEGÉE S., **Discrimination des jeunes dits « issus de l'immigration » au sein de l'enseignement**, *IRFAM*, 2022

DEJAER M. et CRUQUENAIRE A., **Apports et risques de l'IA dans le recrutement**, *Lexing*, 10 avril 2024

DE SALLE C. & GEERTS N., **Le Parti socialiste s'apprête à violer le cordon sanitaire politique à Molenbeek**, *La Libre*, 18 octobre 2024

DESBONNET D., **Statut cohabitant : sexiste, mesquin, désastreux et réactionnaire**, *Ensemble ! Pour la solidarité, contre l'exclusion*, juillet 2023

DOUCET D., **Terra Nova : il y a 10 ans, la note qui fracturait la gauche et pavait la voie à Macron**, *Marianne*, 9 mai 2021

EDO A. et JACQUEMET N., **Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?**, *Economie et statistique* n°464-465-466, 2013

HAMMOND A., **138 000 personnes sortent chaque jour de l'extrême pauvreté !**, *Contrepoints*, 9 novembre 2017

GEERTS N., **Accommodements raisonnables : Quelle égalité à l'école ?**, *Toiles@penser*, *Le Pensée et les Hommes*, Dossier n° 2012 - 023 - 004

GEERTS N., **La déontologie journalistique à l'époque des réseaux sociaux**, *Centre Jean Gol*, 2021

GOMBERT G., **Les effets pervers du CV anonyme**, *Hellowork Place*, 5 avril 2011

GUÉLAMINE F., **Le concept de discrimination : Les éléments racistes**, *Vie sociale*, 2006/3

KOCHEL J., **Le CV anonyme est mort-né !**, *Village de la Justice*, 25 novembre 2015

LITS G. et STANDAERT O., **La diversité au sein de la profession de journaliste 2012 – 2023, Étude portant sur l'égalité et la diversité au sein des effectifs journalistiques en Fédération Wallonie-Bruxelles**, Association des journalistes professionnels, octobre 2024

LACROUX A. et MARTIN-LEROUX C., **Le CV anonyme : ce qu'en pensent les candidats**, GRH, 29/2018, pp. 93 à 120

LESUEUR J.-T. et DE LAMOTTE A., **L'audiovisuel public français est-il pluraliste ?**, Institut Thomas More, mai 2024

KÄISS M., **La grossophobie, une discrimination peu (re)connue**, CPCP, Analyse #461, 2022

STANSALL B., **Le CV anonyme, une fausse bonne idée ?**, Challenges.fr, 19 mai 2015

STREEL M., **Le vécu scolaire des élèves issus de l'immigration en Fédération Wallonie-Bruxelles**, CPCP, Analyse #417, 2020

WAINTRAUB J., **Droite marginalisée et gauche surexposée : révélations sur le manque de pluralisme dans l'audiovisuel public**, Le Figaro, 24 mai 2024

WARTEL N., **Le CV anonyme, un outil efficace de lutte contre les discriminations ?**, Analyse du Centre Jean Gol, 2021

**31% des entreprises belges utilisent déjà l'intelligence artificielle dans leur processus de recrutement**, ManpowerGroup, 17 juillet 2023

Association des Journalistes Professionnels, **Enquête sur la diversité au sein de la profession**, Journalistes n°147, avril 2013

**Assises de l'interculturalité : le bilan, dix ans après**, Le Vif, 24 juin 2019, Mise à jour le 21 janvier 2021

**Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, Journal officiel de l'Union européenne C 303/17 - 14.12.2007

Conseil de l'Europe, **L'intersectionnalité et la discrimination multiple**, Questions de genre, <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

CRISP, vocabulaire politique, **Pacte culturel** <https://www.vocabulairepolitique.be/pacte-culturel/>

**Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais**, Fondation Roi Baudouin, 2017

**Discrimination en Belgique: les recruteurs jugent (trop) souvent sur le physique**, Trends Tendances, 3 janvier 2023

Femmes de droit, Abédédair, **Plafond de verre**, dernière mise à jour 2019

Humanrights.ch, **La protection juridique de l'ONU contre la discrimination**, [https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/normes-internationales/nations-unies-ONU/#:~:text=La%20Déclaration%20universelle%20des%20droits%20de%20l'homme%20\(DUDH\)&text=2%20DUDH%20contient%20l'interdiction,ou%20de%20toute%20autre%20situation.](https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/normes-internationales/nations-unies-ONU/#:~:text=La%20Déclaration%20universelle%20des%20droits%20de%20l'homme%20(DUDH)&text=2%20DUDH%20contient%20l'interdiction,ou%20de%20toute%20autre%20situation.)

**Jean Quatremer : « Il n'y a pas de véritable pluralisme dans la presse belge francophone »**, 21 News, 29 octobre 2024, <https://www.21news.be/jean-quatremer-il-ny-a-pas-de-veritable-pluralisme-dans-la-presse-belge-francophone/>

**La grossophobie, une discrimination peu (re)connue, Douze lettres au Scrabble ne suffisent pas à gagner la partie**, CPCP, Analyse #461, 2022

**L'intelligence artificielle au service du recrutement**, Betuned, <https://www.betuned.be/technology/blog/l-intelligence-artificielle-au-service-du-recrutement/>

**Le signalement**, cahier pédagogique, [https://www.unia.be/files/Documenten/Brochures/Brochure\\_Le\\_signalement\\_2018.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Brochures/Brochure_Le_signalement_2018.pdf)

**Le validisme, qu'est-ce que c'est ? Comment le combattre au quotidien ?**, Sud Éducation, 16 octobre 2022

**L'expérience du racisme et des discriminations des personnes originaires d'Asie de l'Est et du Sud-Est en France (Reactasie)**, Éclairages, mars 2023, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=21595](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=21595)

**L'intégration socio-professionnelle des primo arrivants en Belgique**, Rapport réalisé dans le cadre du financement AMIF, ULB, 2020

**Le "wokisme" est-il un humanisme ?**, Débat entre Norman Ajari et Pierre Valentin, Philosophie Magazine, 23 février 2022

STATBEL, **Le taux de chômage s'élève à 5,4% au deuxième trimestre de 2024**, 12 septembre 2024

STATBEL, **Emploi et chômage**, 12 septembre 2024

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale & Unia, **Marché du travail et origine**, Monitoring socioéconomique, 2022

**Mesures fédérales du plan d'action national contre le racisme**, 2021-2024

**Plafond de verre : le comprendre pour le briser**, Competentia, <https://www.competentia.be/sites/competentia.be/files/outils/APE-18-fiche-18.pdf>

**Recrutement : L'Oréal mise sur l'intelligence artificielle**, vidéo mise en ligne le 3 juin 2019, <https://youtu.be/wYB-EbpiM-Q>

Terra Nova, **Rapport : Gauche : quelle majorité électorale pour 2012 ?**

**Un pas vers la non-discrimination: le Conseil de l'Europe rejette l'« accommodement raisonnable »**, Centre d'Action laïque, 31 janvier 2020

SPF Emploi, travail et concertation sociale, **Monitoring socioéconomique 2022: marché du travail et origine**, 2022

**The economic impact of immigration in Belgium**, Economic Review, National Bank of Belgium, November 2020

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Discrimination**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique, Statistiques et indicateurs de genre, Troisième édition*, dernière mise à jour : 2017

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique, Migration, Troisième édition*, dernière mise à jour : 2017

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique, Entrepreneur-se-s indépendant-e-s, Troisième édition*, dernière mise à jour : 2020

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique, Conciliation vie professionnelle & vie familiale, Troisième édition*, dernière mise à jour : 2020

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique, Emploi du temps, Troisième édition*, dernière mise à jour : 2020

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Hausse de 9% des plaintes pour discrimination de genre en 2020*, Communiqué de presse

UNIA, *Accommodements raisonnables*, <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=18>

UNIA, *Entreprise de tendance*, <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=13>

UNIA, *Données sur l'(in)égalité et la discrimination en Belgique*, 2024

UNIA, <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/loi-du-10-mai-2007-tendant-a-lutter-contre-certaines-formes-de-discrimination>

UNIA, *Le dernier rapport annuel d'Unia souligne le risque accru de vulnérabilité dans la société*, 31 mai 2023, <https://www.unia.be/fr/articles/discrimination-belgique-2022>

UNIA, *Qu'est-ce que la discrimination ?*, 2024, <https://www.unia.be/fr/discrimination-comprendre> (consulté le 23 octobre 2024)

UNIA, *Rapport chiffres 2023, Analyse des chiffres des signalements et dossiers*, [https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Rapport\\_chiffres\\_2023\\_FR\\_-\\_finale\\_versie\\_\(1\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Rapport_chiffres_2023_FR_-_finale_versie_(1).pdf)

UNIA, *Situations avec conseils*, [https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations\\_advices.php](https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations_advices.php)

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable> (cité p 22)



<b>05</b>	<b>/ INTRODUCTION</b>
<b>06</b>	<b>/ I. QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?</b>
<b>10</b>	<b>/ II. ÉVOLUTION HISTORIQUE DU CONCEPT</b>
<b>14</b>	<b>/ III. LES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION</b>
<b>18</b>	<b>/ IV. ÉTAT DES LIEUX</b>
<b>24</b>	<b>/ V. COMMENT LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?</b>
<b>28</b>	<b>/ CONCLUSION</b>
<b>30</b>	<b>/ BIBLIOGRAPHIE</b>





*Retrouvez toutes nos études sur **cjpg.be**  
ou demandez-nous gratuitement un exemplaire  
par téléphone ou par mail*



Avenue de la Toison d'Or 84-86 1060 Bruxelles • 02.500.50.40 • [info@cjpg.be](mailto:info@cjpg.be) • [f](#) [X](#) [@](#) [@centrejeangol](#)

**[www.cjpg.be](http://www.cjpg.be)**