

Inégalités intersectorielles au travail

Résumé

Cet article porte sur l'intersection entre des catégories comme le sexe, l'ethnicité, le handicap ou l'âge, qui peut avoir des effets spécifiques et interdépendants dans un contexte particulier. Une description succincte du concept analytique de l'intersectionnalité est suivie par une brève discussion de l'écart de rémunération entre les sexes dans ce contexte. Ensuite, les différentes pratiques discriminatoires au travail sont examinées. La conclusion est que les politiques de lutte contre la discrimination ne devraient pas reposer sur des hypothèses générales concernant des groupes défavorisés, mais plutôt se centrer sur les conditions de vie et les différences réelles au sein de ces groupes.

Introduction

Une approche intersectionnelle admet qu'une discrimination à l'égard d'un individu peut relever de plusieurs catégories, comme la race, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. Lorsque ces «axes de différenciation» ou ces «catégories de discrimination» sont combinées de différentes manières, il est très difficile de prédire les processus discriminatoires qui vont en découler. Par ailleurs, une analyse intersectionnelle ne suppose pas une hiérarchie dans les catégories. En règle générale, il n'y a pas une catégorie fondamentale ou principale primant sur les autres (par exemple, le fait d'être une femme n'est pas plus pertinent pour les processus discriminatoires que le fait d'être handicapé). Le concept d'intersectionnalité s'efforce donc de répondre aux multiples défis soulevés par des stratégies politiques qui ne se centrent que sur un axe de différenciation, comme le sexe ou la race ou la classe ou l'orientation sexuelle ou le handicap. Dans la vie de tous les jours, la pleine participation à la société et à des domaines spécifiques, comme l'emploi, les soins de santé ou l'éducation, est souvent limitée pour de nombreuses personnes du fait de catégories d'inégalité diverses tout autant qu'indissociables. Les politiques d'action positive et de lutte contre la discrimination doivent tenir compte des différences entre et au sein des groupes socialement marginalisés, afin de ne pas reproduire la stigmatisation et la marginalisation/les

privilèges parce qu'elles ne sont pas sensibles aux «axes d'exclusion» pertinents dans un contexte donné.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

Le mot «intersectionnalité» a été inventé par Kimberlé Crenshaw, un professeur de droit, qui a analysé les expériences particulières des femmes noires dans le système juridique. L'examen de cinq affaires a montré que les axes d'inégalité que sont le sexe et la race ne pouvaient pas être séparés dans l'analyse des causes et des conséquences des pratiques discriminatoires dont sont victimes les femmes noires (Crenshaw, 1991). L'intersectionnalité repose sur le postulat que «des personnes ont des identités multiples, superposées, qui résultent des relations sociales, de l'histoire et du fonctionnement des structures de pouvoir» (WREC, 2004:2). Dans le même temps, les processus d'auto-identification (académiques, par exemple) et la catégorisation par la société (personne handicapée, par exemple) peuvent encourager ou réprimer les expériences de marginalisation et de privilège. Ainsi, travailler comme enseignant dans une école privée dans un quartier prospère sera une expérience assez différente selon que la personne est identifiée comme noire, blanche ou indigène et comme un homme ou une femme. Alors que le fait d'être blanc ne suscite pas de réaction extraordinaire en termes de perception et de traitement (considéré comme normal), un enseignant indigène sera généralement d'abord défini par rapport à la minorité ethnique dont il est issu. Lorsque la dimension de genre est prise en compte également, toute la situation peut à nouveau se présenter sous un nouveau jour. Les processus discriminatoires possibles ne s'additionnent pas simplement (catégorie «femme» plus catégorie «race»), mais aboutissent à plusieurs résultats possibles. À titre d'exemple, en raison du pourcentage élevé de femmes dans la profession enseignante, une femme indigène cadre mieux dans le tableau et pourrait donc être mieux accueillie. D'autre part, les femmes de couleur sont généralement plus souvent victimes de harcèlement sexuel que leurs collègues blanches (Ontiveros, 1993).

Comme le montre cet exemple, un élément capital du concept d'intersectionnalité est le fait que la participation et l'intégration simultanées dans de multiples catégories ne devraient pas être comprises comme une simple multiplication des conditions d'inégalité.

En outre, dans l'histoire des mouvements sociaux, de nombreux exemples montrent que la lutte pour l'équité et l'égalité dans des domaines spécifiques peut reproduire ou renforcer la

discrimination à l'égard d'autres groupes sociaux. Cela a été le cas, par exemple, des préoccupations des femmes noires. Alors que, dans les années 1970, le mouvement pour les droits des femmes fondaient ses activités politiques sur la base commune de la catégorie «femme» (et négligeait donc l'aspect spécifique de la discrimination raciale), le mouvement des droits civiques était exclusivement axé sur la race et n'a nullement tenu compte de la dimension de genre. Les femmes noires n'ont jamais été pleinement représentées dans aucun de ces deux combats politiques.

Intersections sexospécifiques dans l'environnement de travail

L'existence d'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes et les degrés différents que revêt cet écart dans chaque pays ou région économique sont aujourd'hui notoires. Toutefois, il existe très peu d'informations sur des caractéristiques plus spécifiques au sein de ces groupes d'hommes et de femmes en termes d'ethnicité, de citoyenneté, d'âge ou de handicap. En outre, un examen plus approfondi de la forme d'emploi peut mettre en évidence un écart salarial particulier lié aux conditions de vie réelles. De la même façon, la situation familiale est importante. En effet, des parents célibataires – la majorité sont des femmes – sont plus exposés à la pauvreté que les familles biparentales (Clement et al., 2009).

En ce qui concerne les stratégies politiques en faveur de l'équité salariale, un examen attentif de la position sociale du groupe cible à l'intersection des axes d'inégalité peut assurer une efficacité accrue. Un premier pas pour être en mesure d'élaborer de telles politiques consiste à mieux connaître ces processus de catégorisation défavorable.

Une analyse plus poussée: les catégories d'inégalité au travail

En cas de discrimination au travail, plusieurs facteurs et catégories structurelles se renforcent et donnent lieu à des causes multiples de pratiques discriminatoires et de différences salariales. Cette partie de l'article approfondit l'analyse de la plus influente de ces catégories, en dehors du sexe (qui a déjà été discuté abondamment dans des articles précédents). Toutefois, sous l'angle intersectionnel, il convient de garder toujours à l'esprit que ces catégories peuvent sans cesse s'influencer l'une l'autre et ne sont généralement pas isolées.

Le rapport de l'OIT intitulé «Égalité au travail: relever les défis» de 2007 identifie la race (ethnicité), le sexe et la religion comme les formes de discrimination les plus traditionnelles. Toutefois, les auteurs soulignent que «de nouvelles formes de discrimination s'y ajoutent» (OIT, 2007:X) comme l'inégalité de traitement des travailleurs en raison de l'âge, du handicap, de la séropositivité, voire du style de vie, et couvrent des facteurs considérés comme malsains, comme le fait de fumer ou l'obésité. La discrimination génétique est également citée comme un défi supplémentaire pour les personnes présentant une prédisposition génétique à développer certaines maladies.

Race: La discrimination raciale s'est considérablement renforcée en raison de l'intensification des migrations de main-d'œuvre dans le monde, qui s'accompagne d'une angoisse et d'une hostilité envers les travailleurs migrants et les personnes d'origine étrangère, lesquels devront vraisemblablement exercer des emplois «sales, dangereux et dégradants» (OIT, 2007:27). En dépit d'un lent recul dans des pays ayant consacré une attention particulière au phénomène (comme le Brésil ou l'Afrique du Sud), la discrimination fondée sur la race a persisté dans le monde, bien que les stratégies de légitimation puissent avoir légèrement évolué: «Les justifications passées du racisme fondées sur la prétendue supériorité d'une culture sur une autre s'accompagnent aujourd'hui d'arguments basés sur la nécessité de préserver les identités et les cultures nationales contre les valeurs et institutions d'une autre culture» (OIT, 2007:27).

De manière générale, les stéréotypes de race ou d'ethnicité créent un cercle vicieux. L'inégalité de traitement et la discrimination structurelles alliées aux inégalités socioéconomiques aboutissent à une éducation médiocre et à des ressources professionnelles faibles. La qualité inférieure des résultats qui en découle alimente, à son tour, les stéréotypes ethniques, qui entraînent inégalité de traitement, salaires inférieurs et absence de perspectives de promotion. Cependant, comme la discrimination raciale fonctionne de différentes manières et affecte différemment chaque origine ethnique, les formes les plus courantes de discrimination ethnique sont examinées séparément.

Noirs: Le rapport de l'OIT souligne tout d'abord et surtout la persistance d'une perception négative des travailleurs noirs, comme «paresseux, malhonnêtes ou violents» (OIT, 2007:24).

Bien que les femmes noires soient généralement mieux éduquées que les hommes noirs, elles sont toujours moins bien rémunérées que leurs collègues noirs, ce qui, selon les auteurs de l'étude, a pour résultat un pourcentage supérieur de femmes noires pauvres (26,7 % contre 22,8 %) (OIT, 2007).

Roms: Les Roms, la principale minorité ethnique en Europe, avec quelque 10 millions de personnes, sont victimes d'une discrimination raciale massive et de stéréotypes. Selon les estimations, les taux de chômage oscillent entre 50 et 90 % (le chômage touche particulièrement les femmes), le niveau d'éducation est bas et ceux qui parviennent à l'enseignement supérieur ont des salaires nettement inférieurs et moins de possibilités d'emploi que la population majoritaire (OIT, 2007:5).

Peuples indigènes: Les peuples indigènes représentent environ 15 % des pauvres dans le monde, bien qu'ils ne comptent que pour 5 % de la population mondiale. En Amérique latine, notamment, ils sont plus susceptibles d'exercer des emplois informels et non rémunérés et d'avoir un niveau d'éducation inférieur. Un pourcentage important de l'écart de rémunération entre les travailleurs indigènes et non indigènes (qui équivaut à près de 50 %) est dû à la discrimination raciale et au racisme institutionnel. Il se traduit principalement par des «salaires sensiblement inférieurs pour le même travail, une rémunération partiellement ou totalement en espèces et des retards de paiement» (OIT, 2007:27).

Religion: Le rapport de l'OIT a constaté une discrimination croissante fondée sur la religion due à «l'aggravation des inégalités économiques», à «l'intensification des migrations» et des «actes terroristes» et à «l'adoption de politiques sécuritaires en réponse» (OIT, 2007:33). Après le 11 septembre 2001, les travailleurs musulmans ont été victimes de suspicion et de discrimination dans le monde industrialisé, allant du harcèlement jusqu'au refus des employeurs de répondre à des besoins religieux particuliers.

Âge: D'ici 2010, 110 millions de personnes auront plus de 65 ans dans l'Union européenne, contre 71 millions en 2000. Dans les pays en développement, le pourcentage des personnes de plus de 60 ans augmente rapidement. La discrimination fondée sur l'âge opère de deux façons, dans la mesure où «elle affecte les deux extrémités du spectre des âges, bien que ses

manifestations et les raisons qui la motivent, diffèrent selon qu'il s'agit de travailleurs plus jeunes ou plus âgés» (OIT, 2007:38).

Orientation sexuelle: La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle concerne les cas où une personne fait l'objet d'une violence verbale, psychologique ou physique. Sur le lieu de travail, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenre sont victimes de refus d'embauche, de harcèlement, du refus de prestations accordées au partenaire du même sexe ou d'auto-exclusion (éviter certains emplois par crainte de discrimination). L'homosexualité est même illégale dans de nombreux pays du monde et sévèrement punie.

Handicap: Les statistiques montrent que quelque 650 millions de personnes (10 % de la population mondiale) souffrent d'un handicap physique ou mental, dont près de 80 % vivent dans les pays développés. Alors que 5 % seulement de ces personnes sont nées handicapées, la majeure partie des handicaps se déclare après l'âge de 16 ans (et surtout durant la vie active). Le rapport de l'OIT indique que, dans le monde, les taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées sont sensiblement inférieurs à la moyenne, en raison des barrières sociales et institutionnelles mises en place et des difficultés d'accès aux ressources éducatives ou de perfectionnement. Une enquête française montre que moins de 2 % des CV faisant état d'un handicap donnent lieu à un entretien d'embauche (OIT, 2010).

Conclusion

La diversité des catégories d'inégalité décrites ci-dessus et leurs multiples interconnexions posent la question de savoir comment mettre en place une approche intersectionnelle. Bien que les différentes couches des processus discriminatoires soient trop complexes pour être traitées par des mesures politiques efficaces, il existe plusieurs indicateurs utiles.

Premièrement, les décideurs devraient intégrer l'idée de catégories applicables simultanément. La vie d'un individu peut toujours être qualifiée de multidimensionnelle. Ainsi, les caractéristiques de genre, d'âge et d'orientation sexuelle sont les «faits concrets» d'une personne avec une socialisation familiale et culturelle, une certaine situation professionnelle et un niveau

d'éducation donné. Toutes ces dimensions personnelles créent une interdépendance unique qui peut aboutir – mais ce n'est pas inévitable – à une discrimination inattendue.

Deuxièmement, toute approche intersectionnelle devrait poursuivre une double stratégie. D'une part, des actions politiques doivent être dirigées vers des groupes cibles spécifiques, comme les femmes, les handicapés ou les immigrants, sans quoi les efforts déployés resteront sans effet. D'autre part, il conviendrait d'examiner de plus près les différences au sein de ces différents groupes. En voici quelques exemples. Les femmes ont des demandes très différentes selon qu'elles travaillent à temps partiel, à temps plein, de manière temporaire ou permanente, ou sont au foyer. Les personnes souffrant d'un handicap mental et/ou physique ont des besoins très divers et des difficultés sociétales extrêmement variées. Le pays d'origine et les caractéristiques culturelles qui y sont associées peuvent poser aux immigrants des problèmes divers ou leur ouvrir des possibilités différentes.

Troisièmement, lors de l'élaboration de nouvelles stratégies politiques et de nouvelles mesures, le groupe cible devrait être défini à l'issue d'un examen approfondi des catégories structurelles concernées et des besoins spécifiques qui en découlent. L'idée qu'une dimension d'inégalité est la plus pertinente dans un contexte politique donné sans recueillir d'informations auprès des personnes concernées peut aboutir à des mesures inefficaces. En ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes dans l'enseignement, l'âge, la race ou diverses exigences professionnelles selon les niveaux d'enseignement sont des facteurs particulièrement importants à prendre en compte.

Références

African American Policy Forum (AAPF). A Primer on Intersectionality. http://aapf.org/wp-content/uploads/2009/03/aapf_intersectionality_primer.pdf. (20.09.2010)

Clement, Wallace, Sophie Mathieu, Steven Prus et Emre Uckardesler. 2009: Working Paper: Precarious Lives In The New Economy: Comparative Intersectional Analysis. <http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/clement-mathieu-prus-uckardesler.pdf>. (20.09.2010)

Crenshaw, Kimberlé. 1991: Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, Politics and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43: 1241-1299.

Hancock, Ange-Marie. 2007: When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm. *Perspectives on Politics* 5, 63-79.

OIT, 2007: L'égalité au travail: relever les défis, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm (20.09.2010).

OIT, 2010: Disability Discrimination at Work. Fact Sheet. http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/docName--WCMS_098461/index.htm

Ontiveros, Maria L. 1993: Three Perspectives on Workplace Harassment of Women of Color, 23 Golden Gate U. L. Rev. (1993), <http://digitalcommons.law.ggu.edu/ggulrev/vol23/iss3/4> (20.09.2010)

Women's Rights and Economic Change (WREC). 2004: Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice. http://www.hhh.umn.edu/centers/wpp/flf/pdf/AWID_intersectionality.pdf. (20.09.2010)