



Les femmes handicapées perçoivent-elles une double discrimination liée au genre et au handicap ?

Etude de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée – 2015

Table des matières

Les femmes handicapées perçoivent-elles une double discrimination liée au genre et au handicap ?	1
Introduction	3
1. Objectif	4
2. Hypothèse	4
3. Méthode	4
4. Limites	6
Eléments théoriques et définitions	6
1. Qu'est-ce que la discrimination ?	6
2. Discrimination multiple – historique du concept	8
3. La discrimination multiple - vide au niveau juridique belge	10
4. Conclusion provisoire	12
Analyse des résultats du questionnaire	13
1. Données générales	13
2. Perception de la discrimination par les femmes handicapées	14
3. Domaines de discrimination	15
4. Handicap + genre = discrimination multiple ?	17
5. Quelles sont les solutions pour remédier à cette situation selon les femmes handicapées, et dans quels domaines faut-il agir en priorité ?	18
Discussion	19
1. Données générales	19
2. Perception de la discrimination	21
3. Domaines de discrimination	22
4. Le handicap et le genre conduisent-ils à une double discrimination ? Quelles solutions ?	26
Conclusion	28
Bibliographie :	31

Introduction

Nos sociétés démocratiques sont construites autour du principe de l'égalité : égalité des chances, égalité du traitement, égalité devant la justice, etc. L'égalité, et par conséquent la non-discrimination, sont les pierres angulaires des droits humains. En effet, l'égalité est un principe universel sur lequel reposent de nombreux instruments juridiques, y compris la Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

Les personnes handicapées font face à de nombreux obstacles dans leur lutte pour l'égalité.¹ Hommes et Femmes handicapés sont victimes de discriminations sur base de leur handicap, mais ces dernières sont encore plus à la croisée de différentes formes de discriminations fondées à la fois sur le genre et sur le handicap.²

Cependant, il manque des données pertinentes dans ce domaine. En effet, dans son rapport « Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique », le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, écrit : « Le Comité s'inquiète de ce qu'on manque d'éléments pour déterminer si les femmes handicapées font l'objet d'une discrimination en raison de leur sexe et pour établir une comparaison entre la discrimination à l'égard des femmes et des filles handicapées, la discrimination à l'égard des hommes et des garçons handicapés, et la discrimination à l'égard des femmes non handicapées ». ³ Ainsi la présente étude s'inscrit dans ce cadre et voudrait apporter une réponse, soit-elle partielle, sur la question.

Par ailleurs, dans le même rapport, le Comité recommande également à la Belgique « de tenir compte du genre et du handicap dans sa législation et dans ses politiques, ses études, ses plans, ses activités d'évaluation et de suivi, ou dans ses services. Il lui recommande aussi d'adopter des mesures effectives et spécifiques propres à prévenir les formes de discrimination croisée à l'égard des femmes et des filles handicapées ». ⁴

1 TRAUSTADOTTIR Rannveig, "The Double Discrimination of Women with Disabilities. Overview Article" in TRAUSTADOTTIR Rannveig, HARRIS Perri, Women with Disabilities. Issues, Ressources, Connections Revised, The Canter on Human Policy, Syracuse University, June 1997, disponible en ligne sur <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED413721.pdf> , consulté le 06/08/2015 à 10h43

2 PARLEMENT EUROPEEN, Direction générale des Politiques Internes, Département thématique C: Droits des Citoyens et Affaires Constitutionnelles, Egalité entre les femmes et les hommes, Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap, 2013, disponible en ligne sur [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493006/IPOL-FEMM_ET\(2013\)493006\(SUM01\)_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493006/IPOL-FEMM_ET(2013)493006(SUM01)_FR.pdf) , consulté le 05/08/2015 à 10h40

3 NATIONS UNIES, Convention relative aux droits des personnes handicapées, Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, 2014, disponible en ligne sur <http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/fr/publicaties/uncrpd/uncrpd-aanbeveling-180914-fr.pdf> , consulté le 22/09/2015 à 11h42, p. 3

4 Ibidem

Il est encore trop tôt pour se prononcer sur l'impact de telles mesures, les recommandations du Comité datant de 2014. Nous n'avons pas encore suffisamment de recul pour pouvoir les évaluer. Il n'empêche que l'Association socialiste de la personne handicapée reste particulièrement vigilante et attentive et suit de près l'évolution de la situation en Belgique.

En outre, l'Association socialiste de la personne handicapée défend les droits de toutes les personnes handicapées, sans aucune distinction du genre. Cependant, elle reste préoccupée de la question de l'égalité des genres et s'inscrit dans une démarche respectueuse de la non-discrimination dans toutes ses formes et aspects.

1. Objectif

La présente étude a pour objectif d'étudier le phénomène de cumul des discriminations en se focalisant sur deux caractéristiques : le genre et le handicap. Nous abordons cette question car nous souhaitons mettre en lumière les situations vécues par les femmes handicapées et connaître leur perception de la discrimination.

Nous souhaitons également évoquer les domaines dans lesquels les femmes s'estiment discriminées le plus souvent, ainsi que les solutions qu'elles envisagent afin de remédier à cette situation.

2. Hypothèse

Nous partons du postulat de base que les femmes handicapées sont doublement handicapées. Sur la base de cette affirmation, nous nous demandons comment elles vivent cette situation et si elles se perçoivent comme l'objet d'une discrimination multiple. Notre hypothèse de départ est que les femmes en situation de handicap ressentent effectivement la discrimination à la fois basée sur leur handicap et leur genre.

3. Méthode

Notre étude se veut qualitative, basée sur des entretiens directs avec femmes handicapées. L'enjeu d'une telle étude n'est donc pas dans le nombre de personnes interrogées, mais bien dans la manière de les interroger et d'analyser leurs propos⁵. Notre choix s'est porté sur l'analyse

⁵ WAHNICH Stéphane, Enquêtes quantitatives et qualitatives, observation ethnographique. Trois méthodes d'approche des publics, disponible en ligne sur <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2006-06-0008-002.pdf>, consulté le 07/12/2015 à 16h19

qualitative car c'est l'approche qui permet d'étudier les mécanismes d'opinion, les perceptions, voire même la compréhension sociale.⁶

S'inscrivant dans une démarche d'éducation permanente, notre étude a pour objectif de soulever le débat autour des femmes handicapées, de savoir comment elles vivent à la fois leur handicap et leur féminité, et montrer comment elles vivent cette situation. Nous ne tendons pas vers la représentativité, nous souhaitons uniquement évoquer les profils de quelques femmes handicapées en espérant que leurs témoignages susciteraient des questionnements au sein du grand public.

Nous avons donc construit un questionnaire composé de seize questions. La première partie des questions est à caractère général et concerne l'âge de la personne, son statut familial et social, ses revenus, la nature de son handicap. La deuxième partie du questionnaire se concentre sur la notion de discrimination, sur le ressenti de la femme handicapée et les discriminations multiples auxquelles elle pourrait faire face. Cette partie comporte également des questions concernant les domaines de discrimination et des mesures qui doivent être mises en place en fonction des personnes interviewées.

Ce questionnaire n'était pas conçu en tant qu'un outil rigide et fermé. Au contraire, il était pour nous un fil conducteur lors des entretiens, en quelque sorte une liste avec les sujets à aborder. C'est aussi pour cette raison que nous avons au maximum privilégié les entretiens directs (par téléphone), à chaque fois que cela était possible. Nous estimons en effet que lorsque les réponses se font par e-mail, la personne répond strictement aux questions posées, sans échanges et nuances possibles. En revanche, lors des entretiens directs, nous avons pu revenir sur certaines questions et demander des précisions. Enfin, de tels échanges avec notre public sont très enrichissants pour nous en tant que personnes.

Nous avons publié notre questionnaire dans le trimestriel de l'ASPH, « Handyalogue ». Nous l'avons également diffusé auprès de notre public. Grâce à cela, nous avons pu recueillir six témoignages de femmes handicapées qui se sentaient victimes de discrimination. Notre seule condition était d'être majeur, et nous n'avons pas posé de conditions quant au type de handicap.

Pour essayer de démontrer notre hypothèse, nous allons nous baser également sur la littérature existante traitant de la discrimination multiple. Nous nous sommes également entretenus avec deux expertes : Isabelle

⁶ Ibidem

Carles, chargée de recherche à l'Institut de Sociologie à l'Université Libre de Bruxelles, et Eva Abella Martin, juriste attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

4. *Limites*

La principale limite des études qualitatives comme la nôtre, c'est qu'elles ne permettent pas d'en tirer des lois universelles. Ainsi, avec notre étude, nous souhaitons seulement dégager les grandes interrogations autour de la discrimination multiple des femmes handicapées, leur perception de la situation et les représentations sociales qui y sont liées. Nous n'avons ni la prétention d'un travail exhaustif (d'autres situations et perceptions peuvent exister), ni la prétention d'un travail statistiquement valable.

La deuxième grande limite de notre étude est une conséquence de nos entretiens : les femmes discriminées qui ont souhaité y participer ont des déficiences motrices et des difficultés à la marche. Il est évident que toute la diversité des handicaps n'est pas représentée dans le cadre de cette étude. Le fait que les femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenues ont des difficultés à se déplacer va fortement influencer leurs réponses et, par conséquent, introduire un biais dans notre analyse.

Les discriminations dont les personnes avec des déficiences mentales et /ou sensorielles peuvent faire l'objet ne seront pas nécessairement les mêmes et dans les mêmes domaines que celles des personnes avec des déficiences physiques et/ou motrices. Or, au vu des participantes à notre questionnaire, nous excluons de facto les autres types de handicap.

Éléments théoriques et définitions

1. *Qu'est-ce que la discrimination ?*

Avant même de s'intéresser à la discrimination multiple, il convient de se demander en quoi consiste la discrimination. Selon Juliette Roux « une discrimination est avant tout une distinction. Discriminer c'est isoler une personne ou un groupe social au sein d'un ensemble plus large, c'est faire ressortir l'hétérogène de l'homogène »⁷. C'est aussi une manière de voir les autres seulement par ce qui les différencie de nous, voire même tomber dans le piège des amalgames, des clichés et des préjugés. Par exemple, les

⁷ ROUX Juliette, « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes. Les mutations du droit vers la protection contre les discriminations multiples et intersectionnelles », in *La Revue des droits de l'homme*, 7, 2015, p.2, disponible en ligne sur <http://revdh.revues.org/1116>, consulté le 14/07/2015 à 15h07

femmes sont considérées inaptes pour des métiers physiques, il est généralement admis que les hommes doivent être forts et les femmes fragiles, les personnes handicapées sont réduits à des personnes en chaise roulante.

Ainsi, nous comparons sans cesse les autres à nous, à un groupe social, sur des critères qui peuvent être tout-à-fait subjectifs. Nous allons revenir plus loin dans la présente étude sur le processus de catégorisation sociale et sur la notion de stéréotype. Néanmoins, nous pouvons affirmer que la comparaison de « nous » et les « autres », a deux implications : l'une est sociale, l'autre juridique⁸.

En effet, les comparaisons et les distinctions entre « nous » et les « autres », influencées très souvent par des valeurs personnelles, par des idées reçues et des stéréotypes, vont avoir un impact important sur les relations sociales et sur l'attitude envers l'autre, celui qui est différent. Il y a donc des rapports de force et une domination sociale.

Or, le droit est justement « *engendré par les rapports sociaux de domination à un endroit, à un moment. Il a ainsi une fonction identitaire pour les hommes et les femmes. Le droit produit ses effets propres, y compris dans l'ordre symbolique* ». ⁹ Le droit va donc institutionnaliser la discrimination et, dans les pays de l'Union européenne, les législations nationales vont adopter des règles qui garantissent, au moins en principe, un traitement égal pour leurs citoyens. Il est force de constater que dans la réalité, ce principe n'est pas toujours respecté. Par ailleurs, les victimes de discrimination ne connaissent pas toujours leurs droits et, découragés, ne signalent pas la discrimination.

Dans la majorité des législations européennes, il y a une distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte. Par **discrimination directe**, on entend une situation « *dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé par la loi, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »¹⁰. Par exemple, une femme de petite taille pourrait se voir refuser un poste comme vendeuse dans un magasin de mode, en raison de son handicap. Dans la même situation, une femme valide n'aurait pas le même problème (mais peut bien entendu en avoir d'autres).

La **discrimination indirecte**, quant à elle, est une mesure qui, tout en étant formulée de manière neutre, désavantage en réalité une proportion

⁸ Ibidem

⁹ Ibidem

¹⁰ Ibidem

beaucoup plus importante d'individus que d'autres, à moins que cette différence de traitement ne soit justifiée par des motifs objectifs et raisonnables.¹¹ Une loi qui prévoit par exemple des quotas pour l'emploi des personnes handicapées n'est pas considérée comme discriminante envers le reste de la population, car on sait que généralement les personnes handicapées éprouvent des difficultés à trouver un emploi. Les motifs sont donc considérés comme légitimes et raisonnables, il n'y a pas de volonté de sanctionner le reste de la population.

Voici également un exemple concret d'une discrimination indirecte : dans un magasin d'alimentation, il est interdit d'entrer avec un chien pour des mesures d'hygiène. Or, une personne aveugle ne pourra pas non plus avoir accès à ce magasin, car elle ne peut pas y accéder sans son chien d'assistance. Si le magasin ne prévoit pas une alternative (quelqu'un qui accompagne la personne aveugle par exemple), il s'agira d'une discrimination.

2. Discrimination multiple – historique du concept

La discrimination multiple (ou intersectionnelle), dans son sens le plus strict, se réfère à un type particulier de discrimination dans lequel plusieurs motifs de discrimination interagissent simultanément¹². Par exemple, des femmes d'une minorité ethnique peuvent être victimes d'une discrimination différente de celle à laquelle les hommes de la même minorité ethnique font face. Le point le plus important dans le cas de la discrimination intersectionnelle est la spécificité de la discrimination. Les femmes handicapées peuvent faire l'objet d'une discrimination, alors que dans une même situation les hommes handicapés ne le seront pas. Un exemple d'une telle discrimination peut être l'obligation pour les filles et les femmes handicapées de se faire stériliser. Dans ce cas, on est face à une discrimination tout-à-fait spécifique et particulière, qui ne concerne que les femmes handicapées : ni les femmes *lambda*, ni les hommes handicapés ne seront obligés de se faire stériliser¹³¹⁴.

¹¹ Ibidem

¹² MAKKONEN Timo, Multiple, Compound and Intersectional Discrimination : Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the fore, Institute for Human Rights, Abo Akademi University, April 2002, disponible en ligne sur <http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/01/02/2012/timo.pdf> , p.10 , consulté le 03/08/2015 à 08h58

¹³ Ibidem

¹⁴ L'ASPH a déjà traité le sujet dans une analyse, LIMBOURG Céline, La stérilisation des personnes déficientes mentales, Association socialiste de la personne handicapée, 2009, disponible en ligne sur <http://www.asph.be/Documents/analyses-etudes-2009-PDF-anysurfer/sterilisation-personnes-handicapees.pdf>

Le terme de « discrimination multiple » est utilisé pour la première fois par Kimberlé Crenshaw. Auteure afro-américaine, elle emploie le concept dans le cadre d'une étude sur les situations de discrimination vécues par des femmes noires.¹⁵ Ainsi, Crenshaw remarque que les femmes noires appartiennent à plusieurs sous-groupes et sont victimes de discriminations qui ne sont pas simplement la somme des critères, mais que ces critères se complètent et/ou se renforcent. Dans le cas des femmes noires, ce sont alors les critères de la race et du genre qui rentrent en compte. De plus, Crenshaw constate, dès le début des années 1990, « que la prise en charge par la justice d'un seul de ces motifs empêche la juste répartition de ces discriminations particulières »¹⁶. En d'autres termes, prendre en compte les éléments séparément ne reflètera pas forcément la réalité car les critères se superposent.

En 2001, lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y sont associées, sous l'égide des Nations Unies, la communauté internationale reconnaît l'existence de la discrimination multiple. Les participants reconnaissent ainsi que la discrimination multiple entraîne des conséquences différentes et que celles-ci aggravent même certaines situations discriminatoires.¹⁷ C'est un énorme pas en avant pour les victimes de discriminations multiples : une reconnaissance officielle par les institutions internationales ouvre la porte et va inciter les pays à adapter leurs législations nationales.

Dès 1997, dans le cadre du Traité d'Amsterdam (Article 13), l'Union européenne introduit une disposition anti-discrimination très large, qui préconise une action appropriée afin de combattre toute discrimination basée sur le sexe, l'origine ethnique et/ou raciale, la religion et/ou les convictions confessionnelles, l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap.¹⁸ La Charte européenne des droits fondamentaux, adoptée en 2000, va plus loin et apporte de nouvelles initiatives pour combattre la discrimination sur ces bases. La même année, l'Union européenne adopte deux autres directives « visant à interdire toute discrimination dans le domaine de l'emploi en raison de la race ou de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle ».¹⁹ De plus, des directives

¹⁵ JUNTER Annie, RESSOT Caroline, *La discrimination sexiste: les regards du droit*, disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-65.htm>, consulté le 28/07/2015 à 08h44, p. 89

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ *Ibidem*

¹⁸ VERLOO Mieke, "Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union", in *European Journal of Women's Studies*, disponible en ligne sur <http://ejw.sagepub.com/content/13/3/211.full.pdf+html>, consulté le 28/07/2015 à 14h09

¹⁹ COMMISSION EUROPEENNE, *La discrimination dans l'Union européenne. Perceptions, expériences et attitudes*, juillet 2008, p. 3, disponible en ligne sur http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_fr.pdf, consulté le 07/08/2015 à 11h35

européennes vont expressément reconnaître l'existence des discriminations multiples en affirmant que les femmes en sont souvent les victimes, mais sans les définir et sans préciser de quelle manière elles doivent être traitées²⁰.

De fait, le droit européen, ainsi que les législations dans la majorité des pays de l'Union européenne, sont réticents à traiter la discrimination multiple. Malgré une grande volonté d'appliquer une politique forte et transversale contre les discriminations, l'Union européenne reste très vague sur le sujet et ne fournit pas les outils nécessaires pour traiter de la discrimination multiple. L'appréciation est laissée aux tribunaux et juridictions nationales. Par conséquent, de grandes disparités sur le sujet persistent dans les différents pays membres.

3. La discrimination multiple - *vide au niveau juridique belge*

Isabelle Carles, chargée de recherche à l'Institut de Sociologie à l'Université Libre de Bruxelles, pointe l'absence de définition de la discrimination multiple au niveau législatif²¹. Selon elle, alors que des législations visant à lutter contre les discriminations sont mises en œuvre dans les pays de l'Union européenne depuis les années deux mille, les directives européennes de lutte contre les discriminations, adoptées au même moment, reconnaissent l'existence des discriminations multiples et précisent que les femmes en sont souvent des victimes. Toutefois, ces directives ne contiennent aucune définition de la discrimination multiple, ce qui entraîne des interprétations très diverses d'un pays à l'autre.

Isabelle Carles rajoute que dans certains pays européens, il existe une longue tradition de débats et d'actions politiques portant sur différents motifs de discrimination, en particulier sur l'origine ethnique et le genre. C'est par exemple le cas de pays comme la Grande-Bretagne et la Suède, où la discrimination multiple est un véritable enjeu de société, alors que dans d'autres pays, le débat sur la discrimination, y compris la discrimination multiple, vient seulement d'émerger, comme en Espagne et en Bulgarie²². En Belgique, l'interdiction de la discrimination repose sur plusieurs textes légaux :

- Les articles 10 et 11 de la Constitution belge
- La loi générale anti-discrimination de 2007

²⁰ CARLES Isabelle, *Les discriminations multifactorielles fondées sur le genre et l'origine ethnique. Les leçons du projet européen GendeRace*, in Revue Hommes et Migrations, n°1292, juillet-août 2001, disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2011-4-page-48.htm>, consulté le 17/11/2015 à 09h00

²¹ Entretien écrit avec Isabelle Carles le 10/11/2015

²² *Ibidem*

- La loi tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (concernant l'écart salarial) de 2012, modifié en 2013.

La loi énumère les critères protégés dont entre autres le sexe, le handicap, la race, l'état civil, la fortune etc.²³ Cependant, la législation belge n'évoque pas spécifiquement la discrimination multiple et aucune définition légale n'existe. De fait, Eva Abella Martin²⁴, juriste attaché à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, confirme que la lutte contre les discriminations en Belgique est uniquement orientée vers « le critère protégé » par les lois anti-discriminations, et la législation n'aborde pas la problématique des discriminations fondées sur plus d'un critère.

Par ailleurs, Eva Abella Martin explique qu'à défaut de disposition légale, il n'existe pas de jurisprudence belge sur le sujet. En conséquence, la victime oriente son action de justice en choisissant le critère de discrimination sur base duquel il a le plus de chance de succès. Ainsi, la question de l'aggravation du dommage, du fait du cumul de deux ou plusieurs critères de discrimination et de l'indemnisation de celui-ci, reste alors inabordée.

Cependant, Eva Abella Martin nous explique que, dans un arrêt du 13 novembre 2012²⁵, la Cour du travail de Bruxelles relève que les faits soumis à son appréciation permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur deux critères, à savoir l'âge et le genre. D'après la juriste, l'intérêt de cette approche est évidemment de voir si un cumul des indemnités pourrait être accordé dans une telle situation mais la réponse n'a pas été apportée par la jurisprudence. Dans le cas précité par la juriste, les différentes législations applicables au cas d'espèce ne prévoyaient pas encore d'indemnité forfaitaire (ce qui aurait permis de savoir si la Cour appliquait l'effet cumulatif des deux critères de discrimination). La Cour a donc simplement accordé une indemnité visant à réparer le dommage en se basant sur les principes du droit civil sans mentionner, ni aborder un éventuel cumul des réparations ou une aggravation éventuelle du préjudice du fait de la discrimination multiple.

En revanche, au niveau européen, selon Eva Abella Martin, les choses commencent à bouger. Ainsi, elle évoque l'affaire Odar²⁶ (C-152/11 CJUE) du 6 décembre 2012. Il s'agit du premier arrêt dans lequel la Cour de justice

²³ La liste complète des critères peut être consultée sur <http://fr.workpocket.be/3/6/interdiction-de-discrimination/>, consulté le 16 novembre 2015, à 14h06.

²⁴ MARTIN Eva Abella, entretien écrit le 02/12/2015

²⁵ Cour du Travail de Bruxelles, 13 novembre 2012, http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2012_11_13_2011_ab_613.pdf

²⁶ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-152/11&language=FR#>

a examiné la discrimination fondée sur l'âge et sur le handicap. Dans cette affaire, il s'agissait de l'octroi d'une indemnité de départ à la retraite anticipée, réduite en raison du handicap. La décision de la cour est fondée sur le critère du handicap, mais de manière implicite la Cour combine les deux critères de discrimination.

Enfin, nous affirmons la nécessité d'apporter une définition légale concernant la discrimination multiple et son utilisation dans les affaires juridiques, afin de construire au fur et à mesure une jurisprudence sur le sujet.

4. Conclusion provisoire

Le concept de « discrimination multiple » a été utilisé pour la première fois dans les années 1980, par Kimberlé Crenshaw, qui décrivait les expériences vécues par les femmes noires. Elle décrivait qu'elles étaient victimes d'un type de discrimination bien spécifique qui comprend à la fois de la discrimination basée sur la race et sur le genre.

Ultérieurement, le concept de « discrimination multiple » a été repris et diverses significations lui ont été données. Cependant, les auteurs s'accordent pour dire que la discrimination multiple « est mise en rapport avec différentes situations de discrimination fondée sur plus d'un motif ».²⁷

Nous pouvons aussi conclure que les auteurs s'accordent pour dire que les motifs de discrimination doivent être pris en charge dans leur ensemble. De fait, les motifs ne doivent pas être séparés artificiellement, car une telle séparation ne permet pas d'appréhender la discrimination multiple dans sa complexité. L'approche prônée est donc l'approche intersectionnelle, car elle seule permet de prendre en compte la totalité des critères qui interagissent dans une situation donnée. De plus, cette approche s'intéresse également à l'historique de la personne, de l'environnement et du contexte social. Bref, elle permet de considérer une situation de discrimination dans sa globalité.

L'approche intersectionnelle, qui prend en compte le contexte de la discrimination, de l'environnement et de l'historique de la personne, devrait être développée d'avantage et devenir l'approche juridique par défaut, lorsqu'il s'agit d'analyser des situations de discriminations multiples. Dans ce sens, tant les institutions internationales que les institutions européennes et belges devraient légiférer dans le domaine et reconnaître explicitement l'existence de la discrimination multiple.

²⁷ Ibid.p.19

Analyse des résultats du questionnaire

Dans la présente partie, nous analysons les résultats des questionnaires. Les questions de un à cinq sont des questions de présentation portant sur l'âge, le statut social et familial, le type des revenus et la nature du handicap. Les questions suivantes portent sur la vision des femmes handicapées sur la discrimination d'une manière générale. Nous demandons également si les femmes handicapées se sentent plus discriminées sur le critère du genre ou sur le critère de handicap. Nous nous intéressons plus particulièrement aux domaines dans lesquels les femmes handicapées rencontrent le plus de discriminations.

Enfin, nous demandons aux personnes interviewées quelles solutions elles envisagent afin de remédier à la discrimination et les domaines dans lesquels il faudrait, selon elles, agir en priorité.

La présente analyse prend en compte la situation subjective des personnes interviewées, formulée dans un contexte qui leur est propre et personnel, dans lequel se situent leur action et ressenti. C'est aussi pour cette raison que chaque expérience sera unique et vécue différemment.

1. Données générales

Age

Nous avons interrogé six femmes d'âges très différents, de 23 à 72 ans, car nous souhaitions savoir si la variable « âge » intervient comme un critère de discrimination et se rajoute aux autres critères.

Statut familial et social

Cinq des six de nos répondantes sont ou ont été mariées et ont des enfants. L'une d'entre elles est célibataire, une est divorcée et une est veuve.

Types de revenus

Dans 100% des cas, les femmes interviewées bénéficient des allocations de remplacement ou des allocations d'intégration. Une des femmes complète ses revenus par des revenus d'indépendante et est donc toujours en activité professionnelle ; ceci est une précision assez importante car la personne concernée se sent discriminée précisément sur cette base. Cinq femmes sur six ont exercé une activité professionnelle à un moment donné, mais elles ont toutes dû arrêter à cause de leur handicap.

Une autre des femmes ayant participé à notre questionnaire vient de terminer ses études et n'a donc jamais travaillé.

Cependant, pour le moment, elle souhaite trouver une formation. Lors de nos échanges, elle était en recherche d'une formation dans le domaine de l'histoire de l'art. Faute de formations accessibles (plus précisément de locaux accessibles, dans le sens architectural du terme), elle a dû se réorienter vers des cours des dessins, qui sont donc seulement une alternative peu satisfaisante.

Type de handicap

La totalité des femmes interviewées ont des problèmes moteurs et des difficultés à la marche. Certaines se déplacent en fauteuil roulant. Plus précisément, l'une souffre de spondylarthrite avec une fatigue intense. La plus jeune d'entre elles est paraplégique suite à des problèmes post-opératoires. Trois d'entre elles sont hémiplégiques, dont une l'est devenue après un AVC. La dernière femme présente des troubles des membres inférieurs avec une très grande difficulté à la marche.

2. Perception de la discrimination par les femmes handicapées

A la question « Qu'est-ce, selon vous, que la discrimination ? », la totalité des femmes interviewées évoquent la manque de diplomatie des personnes valides, et le fait qu'elles se sentent jugées et incomprises par une partie de la population. La majorité d'entre elles évoquent également la différenciation de traitement : nos interlocutrices parlent de la curiosité souvent malsaine de certaines personnes valides qui se permettent de poser des questions très personnelles et intimes. De fait, les femmes handicapées deviennent l'objet de remarques et réflexions désobligeantes. La plupart des questions sont liées aux incapacités de la personne, de ce qu'elle ne peut pas faire, ou de la manière dont elle est devenue handicapée. Les réflexions blessantes sont d'autant plus importantes lorsqu'il s'agit des handicaps « invisibles », ceux que l'on ne voit pas directement.

D'après une de femmes interrogées, la discrimination est aussi l'incapacité d'une personne sans handicap à vous accepter telle que vous êtes, pouvant essayer de vous nuire dans la réalisation de tâches quotidiennes d'ordre privé ou dans le domaine professionnel.

Une de nos interlocutrices va même plus loin en disant que pour elle la discrimination se traduit dans la manière dont les autres la considèrent comme « *une idiote ou embêtante...rarement comme une personne humaine* ».

Nous avons demandé aux femmes, non seulement de nous définir la discrimination dans un contexte global, mais également si elles se sentent discriminées et si tel est le cas. La réponse est unanime : oui.

3. Domaines de discrimination

L'emploi

Selon notre enquête, c'est aussi dans le domaine de l'emploi que les femmes handicapées interviewées éprouvent le plus des difficultés et se sentent le plus discriminées. Elles pointent en premier lieu le handicap comme la cause principale de la discrimination envers elles : le handicap n'est plus perçu comme une caractéristique parmi d'autres de la personne, mais il la définit socialement. Et comme nous avons évoqué plus tôt, le handicap représente un réel frein à l'emploi.

Lors de notre enquête, 100% des femmes participantes estiment qu'elles sont discriminées dans le domaine de l'emploi. La grande majorité d'entre elles (66,67%) estiment que la plus grande difficulté réside dans le processus d'embauche. L'explication qui est donnée le plus souvent par nos répondantes est qu'elles font l'objet de préjugés et stéréotypes dans la sphère professionnelle et lors des processus de recrutement.

Sur ce point, une des femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus a fait part de difficultés qu'elle a éprouvées sur son lieu de travail, qui l'ont poussée à quitter son emploi : étant handicapée, elle était poussée à faire de nombreuses heures supplémentaires car selon ses collègues, « personne ne l'attendait » et elle « n'avait surement rien d'autre à faire chez elle ». Par ailleurs, elle devait accomplir le double de tâches afin de prouver que malgré son handicap (handicap physique, difficultés à la marche), elle était tout-à-fait capable d'effectuer correctement son travail.

Lorsque ses collègues partaient manger ensemble à midi, systématiquement, elle n'était pas invitée car « il faut quelqu'un pour répondre au téléphone, il vaut mieux que ce soit toi, tu le fais très bien et tu aimes ça »... Par ailleurs, lorsque des personnes importantes devaient être présentes dans les locaux, cette femme était invitée à rester à son bureau et ne pas sortir dans les couloirs de sorte qu'on ne la voie pas.

C'est ce traitement et la discrimination dont elle a fait objet qui l'ont poussée à quitter son travail et s'installer comme indépendante. Mais malgré cela, elle a fait l'objet de discriminations car ses clients estimaient qu'elle ne pouvait être à la hauteur, qu'elle n'était pas capable d'assumer son travail, car elle était handicapée. Elle éprouvait de grandes difficultés de parler de son handicap.

Autres domaines de discrimination

D'emblée, nous précisons que les domaines de discriminations abordés dans ce point sont ceux évoqués dans le cadre de notre enquête. Il est donc tout-à-fait normal que cette liste ne soit pas exhaustive.

Lors de nos entretiens, après le domaine de l'emploi, la majorité des femmes ont exprimé leurs difficultés et la discrimination qu'elles rencontrent dans la vie quotidienne. Selon le type de handicap, elles expriment des difficultés diverses : celles qui ont handicap physique ou moteur parlent essentiellement de l'accessibilité. Par ailleurs, elles affirment que c'est dans ce domaine qu'il faut réagir en priorité. Nous reviendrons sur ce point plus tard dans notre analyse.

Concernant la vie quotidienne, une des femmes interviewées déclare par exemple, l'embarras qu'elle éprouve à cause de ses difficultés à la marche : elle ne peut marcher aussi vite que les autres et a besoin de s'asseoir tandis que les autres peuvent facilement rester debout. Cela provoque chez elle un sentiment d'infériorité (surtout lorsqu'il s'agit de personnes qui ne la connaissent pas).

Par ailleurs, un autre fait intéressant est que la majorité des femmes interviewées affirment que lorsqu'elles se sentent discriminées, la discrimination vient d'une autre femme. Elles parlent par exemple des soins à domicile qui sont le plus souvent donnés par des femmes. En effet, les femmes handicapées ressentent très souvent du mépris à leur égard de la part de l'équipe soignante. A titre d'exemple, l'une d'entre elles affirme qu'elle est traitée comme « bonne à rien », « idiote » ou encore « embêtante ». En général, les femmes handicapées interviewées souffrent du manque d'empathie et de compréhension à leur égard, surtout lorsque cela provient d'une autre femme. Pour nous, cette affirmation est à prendre avec précaution car dans le domaine des soins de santé, la majorité du personnel est féminin. Dès lors, il est plus probable que la discrimination vienne d'une femme, que d'un homme.

4. *Handicap + genre = discrimination multiple ?*

Dans le cadre de cette étude, nous sommes partis du postulat que les femmes handicapées sont victimes de discriminations basées à la fois sur le genre et le handicap. Nous avons demandé aux femmes interviewées si, selon elles, les discriminations sont cumulables et si les femmes handicapées sont davantage discriminées que les hommes handicapés et enfin, si tel est le cas, quelle en est la cause.

Lorsque nous demandons si les discriminations sont cumulables, les avis sont mitigés : selon trois femmes sur six, c'est le cas, selon l'autre moitié ce n'est pas le cas.

La moitié des femmes affirment donc que les discriminations ne sont pas cumulables, que l'on est discriminé sur une caractéristique à la fois. Elles ressentent donc la discrimination uniquement en tant que personne handicapée.

Par ailleurs, une de nos interlocutrices estime que les discriminations sont cumulables, mais estime qu'elle n'est pas été victime de la discrimination multiple, pour elle aussi c'est le handicap qui l'emporte haut-la-main. Les femmes interviewées estiment en effet que c'est principalement le handicap qui dérange, qui fait peur et que, même si les mentalités évoluent, le changement est trop lent et trop peu perceptible.

La question du cumul des discriminations est étroitement liée à la question suivante : les femmes handicapées sont-elles davantage discriminées par rapport aux hommes handicapés, et si oui, pourquoi ? Comme nous l'avons évoqué plus haut, les avis sont partagés, mais trois femmes sur six affirment que les discriminations se cumulent et que les femmes handicapées sont d'avantage discriminées que les hommes handicapés. Selon elles, les femmes sont davantage perçues comme faibles que les hommes, comme incapables de se débrouiller seules. Le domaine financier est ainsi évoqué. Selon une de nos interlocutrices, les femmes généralement, mais encore plus lorsqu'elles sont handicapées, sont perçues comme incapables de gérer par exemple leur budget. Il lui a été personnellement conseillé de laisser cet exercice à son fils (et non pas à sa fille !).

Selon une autre femme handicapée, un homme avec un handicap est perçu plus positivement, il est considéré comme plus autonome et capable de subvenir seul à ses besoins. Ce qui n'est pas le cas pour une femme

handicapée, qui est alors perçue comme vulnérable et faible, nécessitant une assistance et/ou protection.

Enfin, à cette même question, une troisième femme handicapée estime que les hommes handicapés sont moins discriminés que les femmes car on a tendance à leur apporter plus d'aide. Selon elle, on serait plus attentionné avec un homme qu'avec une femme, et pour un même type de handicap, celui de l'homme serait perçu comme beaucoup plus grave que le handicap d'une femme.

5. Quelles sont les solutions pour remédier à cette situation selon les femmes handicapées, et dans quels domaines faut-il agir en priorité ?

Les femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus estiment toutes qu'à un moment ou un autre, elles ont été victimes de l'une ou autre forme de discrimination, avec le handicap comme cause principale.

C'est aussi pour cette raison que la plupart d'entre elles estiment qu'il est primordial de travailler cet aspect. La majorité des femmes pensent que des sensibilisations sur le handicap devraient être mises en place dès le plus jeune âge. En effet, selon une des répondantes, le sujet du handicap devrait être abordé dès l'école maternelle : si les enfants connaissent le handicap et y sont sensibilisés, ils vont devenir des adultes plus tolérants et mieux informés, ils n'auront pas peur de la différence.

De plus, les femmes handicapées appellent à une égalité non seulement des genres, mais surtout des êtres humains. Selon l'une d'entre elles, il faut cesser de catégoriser les gens : parfois les personnes handicapées peuvent faire autrement les choses, et même mieux que les « normaux »²⁸.

Mais plus globalement, selon ces femmes handicapées, il est très important de démystifier le handicap, d'en finir avec les tabous et les clichés qui l'entourent.

Et c'est aussi le point de vue d'une des femmes interviewées : pour elle aussi il faut absolument sensibiliser le politique pour que le handicap devienne un vrai enjeu de société, qu'il bénéficie de toute la considération qu'il mérite d'avoir.

²⁸ Notre répondante utilise elle-même le terme « normaux »

Et le premier domaine dans lequel il faut intervenir, selon les femmes handicapées, est le domaine de l'accessibilité. La majorité d'entre elles, souffrant d'un handicap physique et/ou moteur, estiment que la priorité absolue devrait être de rendre les lieux, les transports, les bâtiments publics accessibles.

Discussion

1. Données générales

Lors de nos enquêtes, nous avons inclus des questions sur les données générales des femmes handicapées, car nous pensons que ces caractéristiques peuvent être source de discriminations supplémentaires. De plus, les critères « âge », « état civil », « fortune » et « handicap » sont des critères protégés par la loi anti-discrimination.

Dans la littérature, nous constatons que la variable « **âge** » intervient très souvent en aggravant la discrimination. En d'autres termes, l'âge se rajoute très souvent à une autre variable, par exemple le genre et/ou le handicap. Ainsi, une femme âgée handicapée peut cumuler trois critères de discrimination qui peuvent interagir entre eux et par conséquent créer de la discrimination multiple.

Lors de l'analyse de nos enquêtes, nous avons effectivement remarqué que dans certains cas, un âge plus avancé représente une cause d'aggravation de la situation de la femme handicapée ; certaines de nos répondantes estiment qu'avec l'âge, leur condition se dégrade : elles sont plus dépendantes d'une aide extérieure (entre autres les soins à domicile mais pas seulement). L'âge interagit avec les critères de genre et de handicap. Dans ce cas précis, nous traitons effectivement d'une discrimination multiple qui implique donc les trois critères suivants : âge, handicap, genre.

Le statut familial et social aura une influence sur la perception de la discrimination dans le domaine de la vie affective et sexuelle, et des droits reproductifs. Néanmoins, ce sujet étant souvent tabou, les femmes que nous avons interviewées ne l'ont pas abordé d'elles-mêmes. Ou lorsque c'était le cas, elles étaient gênées de répondre à des questions si intimes. Lorsque nous avons évoqué le sujet avec les femmes interviewées, elles ont préféré dévier sur la vie quotidienne et se sentaient mal à l'aise d'en parler. Aussi, nous ne pouvons pas tirer de conclusions sur le sujet.

Le soutien familial peut également avoir une influence sur la manière de vivre une discrimination : lorsque l'on se sent soutenu et compris par notre famille, il est plus facile de faire face aux difficultés de la vie. Dans notre cas d'étude,

une des femmes ayant été victime de discrimination dans le domaine de l'emploi a dit avoir pu surmonter l'épreuve grâce à sa famille et notamment son mari.

Par ailleurs, la discrimination peut également découler du statut familial. Une femme mariée peut par exemple être discriminée car son mari est d'origine étrangère. Une femme célibataire avec une déficience mentale, qui rencontre un jeune homme et voudrait vivre avec lui, pourrait subir une stérilisation forcée, car elle est considérée comme incapable de s'occuper des enfants.

Lors des entretiens, une femme nous évoque les critiques dont elle fait l'objet en tant que mère handicapée divorcée. Considérée comme incapable de s'occuper de ses enfants seule car handicapée, cette femme est effectivement victime d'une discrimination multiple basée à la fois sur son handicap et son statut familial. En revanche, dans cette situation, nous ne pouvons pas affirmer que le critère genre interagit avec les deux autres critères. Un homme pourrait en effet être victime du même type de discrimination dans la même situation.

Le **type de revenus** peut également être source de discrimination. Il arrive par exemple souvent que des propriétaires refusent de louer leurs biens à des personnes avec des revenus de remplacement.

Sur base des réponses données par les six femmes, nous n'avons pas retrouvé de discrimination basée sur le type de revenus. Cela ne veut pas dire qu'une telle discrimination n'est pas possible, mais en tous cas, ce critère n'a pas été explicitement évoqué par nos répondantes.

En revanche, nous pouvons tout de même citer une situation dans laquelle une des femmes ayant des revenus professionnels a quitté son travail, car elle faisait l'objet de discriminations et de mauvais traitements de la part de ses collègues. Dans ce cas, la discrimination n'est pas basée sur le critère de revenus, mais la discrimination a comme conséquence indirecte la perte de revenus professionnels.

Enfin, le **type de handicap** aura un impact essentiel sur le domaine de discrimination. Ainsi, pour les femmes interviewées en situation de handicap physique et/ou moteur, l'accessibilité architecturale constitue un frein important. Par ailleurs, elles l'évoquent en termes de discrimination.

L'accessibilité des bâtiments n'aura pas la même importance pour les personnes avec des déficiences intellectuelles et/ou sensorielles. Pour une

personne aveugle, le fait de ne pas pouvoir entrer dans un restaurant avec son chien guide constitue une discrimination qui découle de son handicap.

Enfin, si nous prenons uniquement le critère handicap, nous constatons que c'est la première cause de discrimination pour les femmes interviewées. Nous reviendrons sur ce constat plus loin dans notre analyse.

2. Perception de la discrimination

Nous avons évoqué précédemment que pour les femmes interviewées, la discrimination se traduit par la différence de traitement dont elles font l'objet de la part des autres. Dans tous les exemples qu'elles nous fournissent, elles font référence à la discrimination directe. Ce n'est pas étonnant car la discrimination directe est celle que l'on ressent le plus facilement, elle est très perceptible. Les femmes se sentent alors démunies et « pas complètes », elles ont l'impression qu'elles ne sont pas comme les autres dans un sens péjoratif. Elles sentent les regards dans la rue, ce qui les pousse souvent à s'isoler dans leur maison et réduire les contacts sociaux.

Si nous comparons les situations vécues par les femmes questionnées à la définition de la discrimination citée plus haut, nous constatons effectivement une similitude importante. Toutes les femmes ont une vision semblable de la discrimination, à quelques nuances près. Par ailleurs, elles pensent être trop différentes des autres, et que c'est pour cette raison qu'elles sont discriminées.

Il est aussi important de rappeler que la discrimination intervient le plus souvent dans un contexte de catégorisation sociale : plus la personne est différente de notre « catégorie » sociale, plus on risque de la rejeter, car elle sera perçue avant tout par ses différences. Dans ce contexte, une personne appartenant à un groupe social donné aurait tendance à exagérer (souvent inconsciemment) les ressemblances qui la lient aux membres du même groupe social, et au contraire à exagérer les différences entre elle et une personne d'un autre groupe.

Lorsqu'une personne en rencontre une autre d'une catégorie sociale différente de la sienne, sa perception sociale va se construire, en tous cas dans un premier temps, à partir des informations concernant l'apparence physique et des caractéristiques immédiatement accessibles comme par exemple le genre, la race, le handicap.

Dès lors, les femmes handicapées peuvent être perçues comme extérieures au groupe social « des personnes valides » et par conséquent, elles feront

l'objet de traitements différentiels défavorables. En d'autres termes, elles seront victimes de discriminations.

3. Domaines de discrimination

Emploi

Il est indéniable que ces dernières années, de grands progrès ont été accomplis dans le domaine de l'égalité des genres, y compris dans le domaine de l'emploi. Cependant, selon certaines sources, dans le monde, 829 millions de femmes contre 522 millions d'hommes vivent dans la pauvreté et les salaires des femmes sont en moyenne de 10 à 30 % inférieurs à ceux des hommes²⁹. Mais cette différence tend à s'accroître lorsqu'on l'additionne à d'autres caractéristiques comme par exemple l'âge, ou encore le handicap. En d'autres termes, plus on se distance de la norme sociale, plus on est susceptible de subir la discrimination multiple.

Le domaine de l'emploi est très souvent cité comme un contexte propice aux discriminations. Les femmes interviewées considèrent par exemple le processus de l'embauche comme une source importante de discriminations. Certains employeurs expliquent par exemple «*cette discrimination à l'embauche par la crainte de l'absentéisme, par des difficultés d'aménagement du poste de travail, par la mauvaise qualification des personnes handicapées* »³⁰. Or, non seulement des aides à l'embauche existent, mais parfois les aménagements qui doivent être mis en place pour un employé handicapé peuvent être minimes.

Les entretiens avec les femmes handicapées confirment une vision rigide de la part du monde professionnel. En effet, les candidats handicapés, tout handicap confondu, sont encore souvent jugés comme moins aptes au travail et leurs chances de décrocher un emploi seront significativement réduites. En conséquence, après maints essais infructueux de trouver un emploi, beaucoup de personnes handicapées sont découragées.

Les discriminations dans le domaine de l'emploi sont de natures différentes et multiples et ont tendance à se cumuler et se renforcer mutuellement. En

29 DAUGAREILH Isabelle, "Les discriminations multiples. Une opportunité pour repenser le droit à la non-discrimination" in Hommes et migrations, 2011, disponible en ligne sur <https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2011-4-page-34.htm>, p.35 consulté le 18/08/2015 à 10h57

30 HISCHAUER-ROHMER Odile, Réactions émotionnelles et jugement sociale des personnes handicapées physiques : de la perception du handicap aux comportements d'embauche, Thèse de doctorat, Université Strasbourg I, disponible en ligne sur <https://www.awiph.be/fame/pdf/bibliographie/These-strasbourg-prejuges.pdf>, consulté le 01/10/2015 à 8h10, p.15

effet, « ces cumuls sont d'autant plus fréquents que de fortes corrélations existent entre les variables de discrimination, par exemple : être âgé et avoir des problèmes de santé, des déficiences motrices ou un handicap »³¹. Cet extrait décrit parfaitement les situations vécues par certaines femmes que nous avons interrogées. Au plus leur état de santé s'aggravait et en vieillissant, au plus elles ressentent une discrimination et une mécompréhension de la part de leurs collègues et/ou supérieurs.

Il y donc comme un sentiment de résignation de la part des femmes interviewées. Elles se sont globalement résignées à l'idée de travailler. Or, dans nos sociétés occidentales, le travail est considéré comme un excellent moyen d'intégration sociale et comme un facteur puissant d'épanouissement et d'accomplissement personnel. Travailler donne également le sentiment d'être utile, de pouvoir faire quelque chose pour les autres, d'apporter sa contribution à la société, voire même de ne pas être une charge pour cette même société...

Bref, être professionnellement actif apporte aux travailleurs une reconnaissance sociale : « Ainsi, retrouver du travail pour une personne handicapée est la preuve qu'elle a trouvé une vie normale »³². Dans ce sens, nous constatons que le modèle médical du handicap, basé sur les limites et les déficiences de la personne, a la peau dure. C'est aussi pour cette raison que lorsque l'on parle de demandeurs d'emploi, la démarche est appelée « une insertion socio-professionnelle » : non seulement on se remet au travail, mais on obtient aussi une reconnaissance sociale, voire même, on acquiert un statut social.

Par ailleurs, lorsque les personnes handicapées travaillent, elles occupent très souvent des emplois « spécialisés » comme par exemple dans des entreprises de travail adapté (ETA) ou des emplois à statut particulier, comme des contrats à durée déterminée ou des stages. Or, de tels emplois ne favorisent pas l'intégration de la personne handicapée de manière satisfaisante. Les personnes handicapées restent entre « pairs » et les échanges avec la population valide sont limités.

Nous constatons que dans le domaine professionnel, c'est souvent la notion d'incapacité qui est prise en compte. Or, chaque personne a des limites et ne peut exercer toute sorte de tâches. Force est de remarquer que « les pratiques oppressives et marginalisantes à l'égard des travailleurs handicapés

31 AMADIEU Jean-François, « Vraies et fausses solutions aux discriminations » in Revue française de sciences sociales, janvier-mars 2008, N°101, disponible en ligne sur <https://formationemploi.revues.org/1078>, consulté le 03/04/2015 à 11h31

32 HISCHAUER-ROHMER Odile, op.cit., p.4

continuent d'exister dans le monde du travail. De nombreux stéréotypes et préjugés entravent la participation égale des femmes handicapées dans le monde du travail »³³ et ceci malgré la législation anti-discrimination.

Autres domaines de discrimination

Outre le domaine de l'emploi évoqué en premier lieu comme domaine le plus discriminant, les femmes handicapées évoquent également la différence de traitement dont elles font l'objet dans la vie quotidienne. Lors des entretiens, les femmes ont déclaré qu'elles se sentent souvent discriminées par d'autres femmes.

Ce constat mérite notre attention. Au premier regard, nous pourrions supposer qu'une femme se sentira plus proche d'une autre femme, que d'un homme. Qu'elle comprendra plus facilement les besoins et les envies d'une autre femme. On parle souvent même de la « solidarité féminine ». Si nous suivons les postulats de la catégorisation sociale, nous pouvons penser que la caractéristique « genre », directement perceptible, sera un facteur d'intégration : nous sommes toutes des femmes, nous avons des points en commun. Or, même lorsque nous prenons un groupe social composé uniquement de femmes avec et sans handicap, c'est prioritairement la déficience qui est prise en compte, avant même le genre. Ceci confirme une fois de plus le fait que le facteur handicap est plus marquant que les autres caractéristiques, y compris le genre qui devient alors secondaire. En d'autres termes, le handicap est plus encore handicapant que le genre.

Lorsque le handicap n'est pas directement perceptible (on parle alors de handicap « invisible »), la souffrance des personnes est mise en doute et elles se sentent incomprises et discriminées, y compris par les équipes médicales qui ne trouvent pas d'explication scientifique à leur souffrance et doutent de la sincérité de leurs propos. C'est par exemple le cas d'une des femmes que nous avons contactées : elle souffre d'une spondylarthrite avec une fatigue intense et des opérations à répétitions. Dans ce cas précis, le handicap n'est pas directement perceptible et elle affirme que trop souvent on lui dit qu'elle est trop jeune (45ans) et trop belle pour être handicapée. L'attitude suspicieuse et d'incompréhension de certains envers son handicap « invisible » ont comme conséquence de la rendre plus vulnérable et fragile.

Nous constatons que les réponses apportées par les femmes handicapées interviewées concernant les domaines de discrimination sont assez semblables, et les domaines quasi identiques. Nous souhaitons également

33 PARLEMENT EUROPEEN, Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap, op.cit., p.7

citer d'autres domaines qui nous semblent importants, et pensons que même s'ils ne sont pas évoqués par les femmes interviewées, ils méritent d'attirer l'attention.

Prenons en exemple l'accès aux soins de santé. Les personnes handicapées nécessitent souvent des soins et des traitements réguliers, car certaines déficiences exigent un suivi médical en continu. Par ailleurs, « l'article 25 de la convention relative aux droits des personnes handicapées exige que les services offerts aux personnes handicapées prennent en compte les sexospécificités et qu'ils soient gratuits ou à un coût abordable en couvrant la même gamme et la même qualité que les services de soins offerts aux autres personnes »³⁴. Or, certaines catégories de femmes handicapées, par exemple celles qui présentent des troubles de l'apprentissage ou des déficiences mentales, sont susceptibles de bénéficier de soins d'une qualité inférieure à ceux des autres bénéficiaires³⁵. De plus, les femmes doivent également faire face à des coûts supplémentaires pour des soins qui leur sont spécifiques : par exemple en gynécologie. Or, ces consultations données par des spécialistes ont souvent un coût important. Les factures s'additionnent et les femmes handicapées, qui ont déjà souvent à la base des revenus inférieurs à ceux des hommes handicapés, éprouvent alors des difficultés financières et les inégalités entre les deux genres se creusent³⁶. Il est donc primordial pour le politique de garantir un accès à des soins de santé de qualité pour les personnes handicapées, sans que cela n'aggrave leur situation financière. Les équipes médicales devraient être sensibilisées sur le sujet. Par ailleurs, des consultations spécifiques pourraient être organisées en visant spécifiquement les femmes handicapées. En outre, la dimension handicap pourrait être incluse dans les formations des médecins et des infirmières.

Un autre domaine dans lequel il y a une forte discrimination vis-à-vis des femmes handicapées, et qui leur est spécifique, c'est le domaine de la sexualité et de la reproduction. Si la majorité des femmes que nous avons questionnées ont des enfants et ne sont donc pas concernées directement par cette problématique, il n'empêche que la stérilisation forcée, même si interdite par la législation belge, est toujours pratiquée dans notre pays. En effet, souvent encore les parents ne demandent pas l'avis à leur fille (essentiellement avec un handicap mental) et procèdent ainsi à une stérilisation *de facto* de force³⁷. De plus, certaines institutions imposent aux

³⁴ Ibid.p.8

³⁵ Ibidem

³⁶ Ibidem

³⁷ De force car la personne handicapée ne donne pas son aval

parents la stérilisation de leur fille comme condition à l'acceptation de celle-ci au sein de l'institution.

Enfin, mais pas en dernière position en termes d'importance, c'est la violence que les femmes handicapées peuvent subir. En effet, vulnérables et proies faciles, les femmes handicapées peuvent faire l'objet de violence physique, verbale, voire sexuelle de la part de leur entourage ou de l'équipe soignante. Cependant, elles peuvent faire également l'objet d'autres types de maltraitance tels que l'arrêt ou l'irrégularité d'exécution des soins de santé, refus d'accès aux moyens de communication ou de transport, une entrave aux soins d'hygiène etc³⁸.

4. Le handicap et le genre conduisent-ils à une double discrimination ? Quelles solutions ?

Nous avons constaté, lors des entretiens, qu'aucune des femmes ne se sent discriminée uniquement sur la base du genre. Le handicap est toujours évoqué en premier et le genre peut venir s'ajouter, mais n'est pas la caractéristique principale de la discrimination.

Alors que la moitié des femmes affirmaient que les discriminations peuvent se cumuler, elles perçoivent la discrimination dont elles font l'objet comme basée uniquement sur le critère handicap. Or, si nous analysons leurs expériences à travers les définitions de la discrimination multiple citées plus haut, nous constatons qu'il s'agit bel et bien de discrimination multiple. Comment peut-on alors expliquer ce décalage entre la perception de ces femmes et la théorie ? Nous allons essayer de donner quelques éléments de réponse.

Nous avons été interpellés par le peu d'estime que les femmes handicapées ont d'elles-mêmes. Nous avons ressenti un sentiment de résignation, de fatigue émotionnelle de la part des femmes handicapées. Elles se sentent discriminées mais n'osent pas affirmer leurs droits. Bref, elles ont besoin de soutien, tant par leurs proches, que par les acteurs du monde associatif, et de reconnaissance de leur statut de personne à part entière et de femme. Les femmes handicapées mettent en parenthèse leur féminité, et se définissent socialement comme personnes handicapées, avant même de se définir comme une femme. Par conséquent, elles seront plus sensibles à la discrimination liée à leur handicap et un traitement défavorable basé sur le genre ne serait pas vécu comme une discrimination.

³⁸ Ibid. p.9

Ensuite, selon nous, il y a une méconnaissance de la part des femmes handicapées de leurs droits et de la législation anti-discrimination. Alors que toutes les femmes ont subi de la discrimination, aucune d'entre elles n'a porté plainte. Le handicap étant un critère de discrimination de première importance, les autres critères semblent être mis à l'écart et ne sont pas abordés.

Pour cette raison, et afin de pouvoir lutter efficacement contre les discriminations multiples dont les femmes handicapées sont souvent victimes, il faut accroître la visibilité du phénomène. Comme Isabelle Carles le rappelle, les résultats de la recherche européenne « GendeRace »³⁹ ont montré que pour parvenir à mieux traiter les discriminations multiples, il faut en premier lieu parvenir à mieux les identifier⁴⁰. Le système suédois, par exemple, a prévu la possibilité d'enregistrer des plaintes sur la base de plusieurs critères, ce qui permet par ailleurs aux plaignants d'identifier eux-mêmes les caractères multiples de leur expérience.

Plus loin encore, il est essentiel de légiférer et de prendre en compte la spécificité de la femme handicapée en tant que telle, et non seulement de se focaliser sur un des critères « genre » ou « handicap ».

Ensuite, il est nécessaire de définir juridiquement la discrimination multiple. Actuellement, les plaignants victimes de discriminations multiples sont peu soutenus dans leur démarche juridique, car les juristes mêmes sont peu informés de la discrimination multiple et sont confrontés à des obstacles, dont notamment l'absence d'une définition juridique. Ensuite, il faut traduire cette définition en activant la jurisprudence sur le sujet⁴¹.

La piste suivante consiste en un renforcement du soutien des plaignants par les acteurs associatifs. En effet, le secteur associatif a un rôle de soutien très important à jouer dans le domaine de la discrimination.⁴² Or, les victimes se sentent rarement aidées car le secteur associatif n'a pas adopté une approche intersectionnelle lui-même. En d'autres termes, certaines associations défendent uniquement les personnes handicapées, d'autres uniquement les femmes (par exemple contre les violences faites aux femmes), mais rares sont les structures qui défendent spécifiquement les femmes handicapées.

³⁹ Enquête européenne sur les discriminations multiples basées sur le genre et l'origine ethnique, disponible en ligne sur

<http://genderace.ulb.ac.be/rapports/GENDERACE%20FINAL%20REPORT%20sent.pdf>

⁴⁰ CARLES Isabelle, entretien, op.cit

⁴¹ Ibidem

⁴² Ibidem

Enfin, il est important d'adopter une approche intersectionnelle, y compris par les acteurs du terrain. Les mouvements de lutte contre les discriminations sont organisés par critère et travaillent de manière séparée⁴³. Or, ils auraient tout intérêt à mutualiser leurs efforts et à adopter une approche intersectionnelle, non seulement dans le traitement des plaintes, mais également dans l'action politique en alliant leurs revendications⁴⁴. Ce serait sans doute la meilleure manière de reconnaître les multiples facettes de l'identité d'une femme handicapée, et par conséquent de lutter plus efficacement contre les discriminations multiples.

Conclusion

La présente étude avait pour objectif d'étudier la perception de la discrimination multiple basée sur le genre et le handicap. Nous avons donc choisi comme public cible les femmes car, en règle générale, nous pensons que se sont surtout elles qui sont discriminées sur base de leur genre. Les inégalités entre les deux sexes persistent, malgré des progrès importants. Nous sommes partis du principe que les femmes handicapées sont doublement discriminées.

En nous basant sur la littérature existante et sur les réponses à notre questionnaire, nous pouvons valider cette affirmation. En effet, trois femmes sur six estiment que la discrimination multiple est une réalité et qu'elles ont été victimes d'une telle discrimination à un moment donné.

Néanmoins, nous avons remarqué que les femmes ne sont pas toujours conscientes du fait qu'il s'agit d'une discrimination multiple et/ou ne la perçoivent pas comme telle. Selon elles, elles subissent un traitement différentiel surtout sur base de leur handicap, moins souvent sur le genre. Il semblerait en effet que le handicap soit le facteur qui cause le plus souvent un traitement de différenciation. Les femmes handicapées interviewées sont, par ailleurs, unanimes sur ce sujet.

Selon nos répondantes, le domaine le plus touché est celui de l'emploi, et notamment le processus d'embauche. Nous avons trouvé deux explications à ce sujet. Premièrement, le domaine de l'emploi est le domaine dans lequel les personnes handicapées rencontrent généralement le plus de difficultés : pour l'opinion publique, d'une part les personnes handicapées restent malgré tout sous-qualifiées, et d'autre part, les engager nécessite des aménagements que les employeurs ne sont pas toujours prêts à mettre en place. Deuxièmement, la sphère professionnelle est également le domaine

⁴³ Ibidem

⁴⁴ Ibidem

dans lequel les inégalités entre les genres sont les plus persistantes et perceptibles. Par exemple, ce sont toujours majoritairement les femmes qui héritent des emplois à temps partiel ou à durée déterminée, et elles gagnent toujours un salaire inférieur aux hommes pour un même poste. Ainsi, lorsque les deux critères se croisent, nous estimons qu'il y a bien de la discrimination multiple.

Soucieuse du respect effectif du droit à la non-discrimination, l'Association socialiste de la personne handicapée s'inscrit dans toutes les démarches positives qui ont pour objectif d'instaurer l'égalité entre tous, mais aussi la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, nous estimons qu'il est indispensable de travailler à sensibiliser le grand public et le politique à l'intégration d'une dimension « handicap » et d'une dimension « genre ». Cette prise de conscience collective doit devenir une priorité absolue. Nous vivons dans une société vieillissante, avec un prolongement de la vie et des progrès médicaux spectaculaires. Mais en même temps le handicap devient une réalité de plus en plus présente dans nos vies, une réalité qui peut revêtir plusieurs facettes. C'est également une réalité qui touchera de plus en plus de femmes, car l'espérance de vie des femmes est plus longue que celle des hommes⁴⁵.

En outre, les mouvements des personnes handicapées, ainsi que les mouvements féministes devraient collaborer plus étroitement, afin de réfléchir à la problématique des femmes handicapées, mais également de mettre en avant leurs actions et exploits⁴⁶. De plus, les milieux féministes peuvent également aider les femmes handicapées à avoir une meilleure estime d'elles-mêmes et à leur faire (re)découvrir leur féminité.

Une visibilité accrue du phénomène de la discrimination multiple et une définition légale peuvent également inciter les victimes à se manifester et faire part de leur expériences. Ensuite, un soutien plus fort et une approche intersectionnelle adoptée par les acteurs du terrain pourront aider à combattre la discrimination multiple dans notre société.

De plus, une mise en place de statistiques concernant les personnes handicapées, et plus précisément les femmes handicapées, peut aider à cibler les domaines prioritaires d'action, mais également la concrétisation des projets ciblant les femmes handicapées.

⁴⁵ PARLEMENT EUROPEEN, Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap, op.cit, p.10

⁴⁶ *Ibidem*

Enfin, démystifier le handicap, en parler et ne pas avoir peur de l'aborder rendra notre société plus égalitaire et inclusive. La société idéale est cette société où chacun d'entre nous, grand, petit, femme, homme, malade, handicapé(e), etc. trouve sa place et s'épanouit. Mais pour y arriver, il faut que la société et le politique travaillent ensemble. C'est également le cheval de bataille de l'Association socialiste de la personne handicapée : apporter sa pierre à l'édifice, avancer dans des termes positifs afin de rendre, petit à petit, notre société plus juste, plus égalitaire, plus solidaire. C'est notre objectif d'aujourd'hui. C'est également celui de demain.

Date de l'étude : 15/12/2015
Chargée de l'étude : Dima Toncheva
Responsable de l'étude : Florence Lebailly

Bibliographie :

- AMADIEU Jean-François, « Vraies et fausses solutions aux discriminations » in Revue française de sciences sociales, janvier-mars 2008, N°101, disponible en ligne sur <http://formationemploi.revues.org/1078> , consulté le 03/04/2015 à 11h31
- CARLES Isabelle, *Les discriminations multifactorielles fondées sur le genre et l'origine ethnique. Les leçons du projet européen GendeRace* , in Revue Hommes et Migrations, n°1292, juillet-août 2001, disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2011-4-page-48.htm> , consulté le 17/11/2015 à 09h00
- CARLES Isabelle, entretien écrit le 10/11/2015
- COMMISSION EUROPEENNE, *La discrimination dans l'Union européenne. Perceptions, expériences et attitudes*, juillet 2008, p. 3 , disponible en ligne sur http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_fr.pdf , consulté le 07/08/2015 à 11h35
- COMMISSION EUROPEENNE, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques, lois*, Septembre 2007, p.17, disponible en ligne sur <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2026&langId=fr>, consulté le 07/08/2015 à 11h20
- COURS DU TRAVAIL BRUXELLES, 13 novembre 2012, http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2012_11_13_2011_ab_613.pdf
- DAUGAREILH Isabelle, "Les discriminations multiples. Une opportunité pour repenser le droit à la non-discrimination" in Hommes et migrations, 2011, disponible en ligne sur <https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2011-4-page-34.htm>, consulté le 18/08/2015 à 10h57
- Enquête européenne sur les discriminations multiples basées sur le genre et l'origine ethnique, disponible en ligne sur <http://genderace.ulb.ac.be/rapports/GENDERACE%20FINAL%20REPORT%20sent.pdf>
- HIRSCHAUER-ROHMER Odile, Réactions émotionnelles et jugement sociale des personnes handicapées physiques: de la perception du handicap aux comportements d'embauche, Thèse de doctorat, Université Strasbourg I, disponible en ligne sur <https://www.awiph.be/fame/pdf/bibliographie/These-strasbourg-prejuges.pdf> , consulté le 01/10/2015 à 08h10

- JUNTER Annie, RESSOT Caroline, La discrimination sexiste: les regards du droit, disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-65.htm> , consulté le 28/07/2015 à 08h44
- LIMBOURG Céline, La stérilisation des personnes déficientes mentales, Association socialiste de la personne handicapée, 2009, disponible en ligne sur <http://www.asph.be/Documents/analyses-etudes-2009-PDF-anysurfer/sterilisation-personnes-handicapees.pdf>
- MAKKONEN Timo, Multiple, Compound and Intersectional Discrimination : Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the fore, Institute for Human Rights, Abo Akademi University, April 2002, disponible en ligne sur <http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/01/02/2012/timo.pdf> , p.10 , consulté le 03/08/2015 à 08h58
- MARTIN Eva Abella, entretien écrit le 02/12/2015
- NATIONS UNIES, Convention relative aux droits des personnes handicapées, Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, 2014, disponible en ligne sur <http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/fr/publicaties/uncrpd/uncrpd-aanbeveling-180914-fr.pdf> , consulté le 22/09/2015 à 11h42,
- PARLEMENT EUROPEEN, Direction générale des Politiques Internes, Département thématique C: Droits des Citoyens et Affaires Constitutionnelles, Egalité entre les femmes et les hommes, Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap, 2013, disponible en ligne sur [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493006/IPOL-FEMM_ET\(2013\)493006\(SUM01\)_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493006/IPOL-FEMM_ET(2013)493006(SUM01)_FR.pdf) , consulté le 05/08/2015 à 10h40
- ROUX Juliette, « L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes. Les mutations du droit vers la protection contre les discriminations multiples et intersectionnelles », in La Revue des droits de l'homme, 7, 2015, p.2 , disponible en ligne sur <http://revdh.revues.org/1116> , consulté le 14/07/2015 à 15h07
- TRAUSTADOTTIR Rannveig, "The Double Discrimination of Women with Disabilities. Overview Article" in TRAUSTADOTTIR Rannveig, HARRIS Perri, Women with Disabilities. Issues, Ressources, Connections Revised, The Canter on Human Policy, Syracuse University, June 1997, disponible en ligne sur <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED413721.pdf> , consulté le 06/08/2015 à 10h43

- VERLOO Mieke, "Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union", in European Journal of Women's Studies, disponible en ligne sur <http://ejw.sagepub.com/content/13/3/211.full.pdf+html> , consulté le 28/07/2015 à 14h09
- WAHNICH Stéphane, Enquêtes quantitatives et qualitatives, observation ethnographique. Trois méthodes d'approche des publics, disponible en ligne sur <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2006-06-0008-002.pdf>, consulté le 07/12/2015 à 16h19
- <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-152/11&language=FR#>