

JUILLET 2025

MISSION INCLUSION

Escape game pédagogique sur les discriminations intersectionnelles



Un kit complet pour comprendre, analyser et agir contre les discriminations croisées.

Pour un public militant, étudiant, professionnel et citoyen.



**AVEC
NOUS**

Bruzzle asbl
en
collaboration
avec



avec le soutien
de



Co-funded by
the European Union

Escape Game pédagogique sur les discriminations intersectionnelles

Un kit complet pour comprendre, analyser et agir contre les discriminations croisées.
Pour un public militant, étudiant, professionnel et citoyen.

Ce kit propose 5 énigmes avec des outils adaptés pour une animation autonome ou guidée.

Version juillet 2025 - Libre diffusion.

Mention d'usage et licence

Vous êtes libre de :

- Utiliser, reproduire, diffuser ce contenu à des fins de formation, sensibilisation et animation auprès de publics militants, affiliés, étudiant·es, professionnel·les, etc.
- Adapter, modifier et enrichir le contenu selon vos besoins spécifiques.

Vous vous engagez à :

- Ne pas utiliser ce matériel à des fins commerciales sans autorisation préalable.
- Respecter la confidentialité des données personnelles si vous intégrez des informations réelles.

Ce matériel est fourni "tel quel" sans garantie d'exhaustivité. Il appartient aux utilisateur·rices d'en assurer la mise à jour et l'adaptation au contexte local.



Sommaire

Introduction.....	3
Fiche synthétique - Pour les responsables d'activités.....	4
Énigme 1 : Les CV fantômes (Origine & Nom)	6
Énigme 2 : Le double standard (Genre + Classe sociale)	7
Énigme 3 : L'arrêt de tram inaccessible (Handicap + Origine) :	9
Énigme 4 : Salle de pause, blagues de mauvais goût (Orientation sexuelle + Racisme ordinaire) ...	10
Enigme 5 – Le règlement (RGT, ROI)	13
Débriefing collectif.....	15
Fiche retour d'expérience du participant·e	16
L'intersectionnalité, c'est quoi ?	18



Bruzzle asbl
en
collaboration
avec



avec le soutien
de



Co-funded by
the European Union

Introduction

Cet escape game « discriminations intersectionnelles : mission inclusion » combine pédagogie, immersion et action avec une approche intersectionnelle qui va bien au-delà du simple jeu :

- **Expérientiel et collaboratif** : Permet un apprentissage actif, favorise l'empathie et stimule les échanges.
- **Modulaire** : Chaque énigme aborde une forme de discrimination croisée différente, ce qui permet d'adapter l'atelier selon le public.
- **Débriefing intégré** : La phase finale est essentielle pour ancrer les apprentissages et encourager l'engagement.

Ce jeu pédagogique est **un très bon outil pour les militant·es** qui s'engagent dans des luttes sociales et cherchent à mieux comprendre les dynamiques de discrimination intersectionnelle.

Ce que le jeu apporte aux militant·es :

- **Décryptage des discriminations en milieu professionnel** : Recrutement, règlement interne, mobilité... des situations concrètes que les militant·es peuvent croiser dans leurs combats.
- **Approche collaborative** : Renforce la cohésion de groupe et stimule le dialogue horizontal.
- **Outil de formation engagée** : Utile pour les ateliers, les week-ends de formation, ou les campagnes de sensibilisation.
- **Lien avec les valeurs** : Justice sociale, solidarité, équité et lutte contre les inégalités

Moment de mobilisation	Utilisation possible
Formation de base	Introduire l'intersectionnalité de manière ludique
Journées thématiques	Ateliers dédiés à l'inclusion, à la diversité et lutte contre les discriminations
Rencontres intersyndicales	Créer un terrain commun entre branches, secteurs et territoires
Animation de réseau jeunes	Impliquer les militant·es en début de parcours syndical
Préparation de campagnes	Identifier les angles d'action à défendre

Fiche synthétique - Pour les responsables d'activités

Une équipe d'enquêteur·rices chargée·es d'intervenir dans une société où des cas de discriminations intersectionnelles ont été rapportés. Leur mission est de comprendre ces situations, d'identifier les biais systémiques, et de proposer une réponse fondée sur l'équité et l'inclusion.

Le jeu se veut autonome, impactant et accessible, tout en abordant la complexité des discriminations croisées (genre, origine, convictions religieuses, philosophiques, handicap, orientation sexuelle, classe sociale, etc.).

Il peut se jouer en présentiel en salle ou en extérieur, avec ou sans animateur.

Durée





60, 90 à 120 minutes (60 min de jeu + 25 min de débrief + 5 min d'installation)

Public visé

Militant·es, affilié·es, citoyen·nes, étudiant·es, professionnel·les (public mixte)

Le nombre peut varier en fonction des animateurs

Objectifs pédagogiques

-  Comprendre ce qu'est l'intersectionnalité
-  Identifier plusieurs formes de discriminations croisées
-  Se mettre en situation et prendre position
-  Encourager la réflexion sur l'équité et l'inclusion

Principe du jeu

Le groupe incarne une équipe d'enquêteur·rices mandatée pour résoudre des cas de discriminations dans une structure (entreprises, hôpital, administration). Ils/elles doivent résoudre 5 énigmes liées à différents critères (genre, origine, handicap, etc.). Chaque énigme donne un indice vers une déclaration d'engagement d'inclusion intersectionnelle à reconstituer.

Débrief recommandé :

Prévoir un moment de discussion collective de 25 minutes pour maximiser les retours et les apprentissages :

- Retour sur les émotions, blocages
- Partage d'expériences vécues
- Réflexion sur ce qui peut être mis en place collectivement

En cas de contrainte de temps, une version condensée de 15 minutes peut être envisagée.

Introduction

Vous êtes une équipe chargée d'intervenir dans une entreprise/institution où plusieurs discriminations croisées ont été signalées.

Votre mission :

- enquêter sur ces discriminations,
- comprendre leurs mécanismes,
- identifier les leviers d'action,
- proposer une solution fondée sur l'**équité et l'inclusion** avant que la situation ne devienne explosive.

Vous avez 60 minutes pour résoudre les 5 énigmes.

Vous devrez résoudre chaque énigme pour obtenir un indice permettant de compléter la déclaration d'engagement d'inclusion intersectionnelle (à préremplir).

Public cible

- Syndicalistes, travailleur·ses sociaux·ales, militant·es
- Étudiant·es, jeunes adultes, personnel d'administration
- Citoyen.ne
- Public mixte

Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qu'est une discrimination intersectionnelle
- Identifier les croisements entre plusieurs critères de discrimination
- Comprendre les liens avec les rapports structurels de domination
- Apprendre à déconstruire les préjugés
- Se positionner comme allié·e
- Se projeter dans un rôle de changement collectif

Durée totale : +/- 90 min-120 min

- Accueil + brief : 5 min
- Escape Game : 60 min
- Débrief collectif : 25 min

Une fois les 5 énigmes réussies, l'équipe doit découvrir le code final sur le cadenas pour trouver le message et reconstituer la “ **déclaration d'engagement d'inclusion intersectionnelle à reconstituer** en 3 principes en plénière :

1. **Écouter les vécus pluriels**
2. **Adapter les outils aux réalités croisées**
3. **Impliquer les concerné·es dans les décisions**

Énigme 1 : Les CV fantômes (Origine & Nom)

Objectif : Identifier une discrimination à l'embauche sur base du nom perçu comme étranger.

Durée : 15 min

Instruction aux participants :

Vous disposez de deux CV quasi-identiques sauf pour le nom du candidat. Analysez-les attentivement pour repérer les biais à l'embauche.

Quel est le mot de passe caché dans la phrase codée que vous trouverez en bas des CV ?

Documents annexes :

CV1 – Candidat·e A : Thomas Dubois

- Formation : Master en science du travail
- Expérience : 3 ans comme responsable d'un service social
- Compétences : gestion d'équipe, Maîtrise des logiciels Microsoft en environnement windows, Travail en équipe multiculturelle et permis de conduire,
- Langues : FR natif, NL et EN courant
- Phrase codée : *L'efficacité prime mais certains noms n'ouvrent pas les portes*

CV2 – Candidat·e B : Rachid Benamar

- Identique en tout point au CV1
- Phrase codée : *L'efficacité prime mais certains noms ferment les portes*

Solution :

Le mot de passe caché est "**noms**" — c'est l'élément variable déclencheur du biais.

N.B. : Une autre variante de l'activité peut consister à adapter le CV en fonction d'un autre critère protégé par la législation anti-discrimination (comme le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle...), afin d'explorer d'autres formes de discrimination, mettre les noms que vous voulez....

Énigme 2 : Le double standard (Genre + Classe sociale)

Objectif :

Repérer des stéréotypes de genre et de classe dans la perception des comportements au travail. Deux situations de travail similaires sont jugées différemment selon le genre et la position hiérarchique des protagonistes.

Ces termes sont des **jugements implicites** que les responsables portent sur les salarié-es par exemple, selon des **stéréotypes** liés au **genre** ou à la **classe** (ouvrière vs cadre).

Durée : 15 min

Instruction aux participants :

Résolvez l'énigme en associant les termes 'autorité', 'émotion', 'ambition' au bon contexte.

Descriptions de deux situations

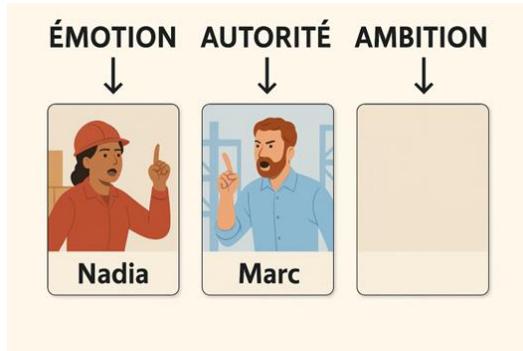
- **Situation 1 – Nadia, cheffe d'équipe (ouvrière)**
Elle hausse la voix pour rappeler un collègue à l'ordre. Le manager écrit : *"Nadia a un comportement agressif et émotionnel. À recadrer."*
- **Situation 2 – Marc, responsable de zone (cadre)**
Il crie sur un intérimaire. Le manager écrit : *"Marc fait preuve d'autorité. Bonne gestion de conflit."*

Associe ces **3 mots-clés** à la bonne situation : une carte et une émotion :

Mot	Situation associée (Nadia ou Marc)
Émotion	
Autorité	
Ambition	

Réponses :

Mot	Situation associée (Nadia ou Marc)
Émotion	Nadia
Autorité	Marc
Ambition	Ce n'est dit pour personne, mais impliqué pour Marc (cadre, valorisé). Elle est refusée à Nadia , car perçue comme agressive.



Réponse :

- Nadia : On lui reproche **l'émotion**, alors qu'elle agit avec fermeté.
- Marc : Il fait la même chose que Nadia (crier), mais on l'interprète comme **de l'autorité**.

Solution finale :

L'ordre à trouver est : **Émotion – Autorité – Ambition**

- **Situation A : Un agent de genre féminin issue d'un milieu populaire est perçu comme "émotive" et "imprévisible" quand elle exprime son autorité professionnelle.**
- **Situation B : Un agent de genre masculin issu d'un milieu favorisé est qualifié "d'autoritaire" et "ambitieux" pour des comportements similaires.**

Mot-code : "**standard**" : Car tout repose ici sur un **double standard** : un comportement est jugé positivement ou négativement selon qui l'exprime.

Énigme 3 : L'arrêt de tram inaccessible (Handicap + Origine) :

Le trajet adapté de la Bourse à Schuman (le trajet peut être décliné avec d'autres adresses)

Objectif :

Elle a enfin un trouvé un travail et pas problème c'est encore le parcours du combattant car obstacle pour se rendre au travail....

Sensibiliser les participants aux obstacles liés à la mobilité en les invitant à se mettre dans la peau d'une personne en situation de handicap, afin de comprendre que les déplacements prennent souvent beaucoup plus de temps que pour une personne sans limitation physique.

Durée : 15 min

Instruction aux participants :

Imaginez une femme voilée en fauteuil roulant devant la station Bourse... elle doit aller à Schuman pour travailler, mais l'accessibilité est un obstacle.

Demandez aux participants : "Quels éléments doivent être pris en compte pour organiser son trajet ?"

Activité 1 : Cartographie collaborative

Objectif : Identifier les lieux et obstacles

- Affichez le **plan du quartier** sur grand écran ou en version papier.
- Distribuez des **icônes aimantées ou étiquettes** : arrêt accessible, escalier, ascenseur en panne, rampe, trottoir abaissé.
- Les participants placent les éléments sur le plan selon les infos extraites du **rapport d'incidents** fictif.

Discussion : Quelles sont les zones critiques ? Quelles alternatives commencent à émerger ?

Activité 2 : Construction du trajet adapté

Objectif : Élaborer un trajet accessible et complet

- proposer un **trajet de substitution**, en évitant les obstacles repérés.
- Utilisez un tableau blanc ou outil numérique pour **visualiser** chaque itinéraire.
- Chaque groupe justifie ses choix en expliquant : "Nous avons choisi Gare Centrale comme relais, car..."
- L'itinéraire le plus inclusif et réaliste est sélectionné collectivement.

Énigme 4 : Salle de pause, blagues de mauvais goût (Orientation sexuelle + Racisme ordinaire)

Objectif :

Repérez les micro-agressions dans des dialogues d'équipe.

Durée : 15 min

Instruction aux participants :

Montrer la video : https://youtu.be/Mh_oVvIWTq0 : Des stéréotypes, il y en a sur les femmes, les étrangers, les vieux,... Personne n'y échappe ! Sauf que... des stéréotypes on passe aux préjugés, et puis aux discriminations. Imaginez combien on serait puissants si on faisait tous rempart. C'est le message de cette vidéo de sensibilisation produite par la Cellule Diversité de la FEC.

Classez les phrases entre 'humour acceptable' et 'propos discriminants' pour obtenir un mot secret.



Analyser des dialogues réels entendus en salle de pause, repérer les **propos discriminants**, les **micro-agressions**, et les distinguer de l'humour acceptable.

Les phrases marquées comme discriminantes formeront un code secret.

Voici les 8 phrases entendues en salle de pause :

1. « Je suis pas homophobe hein, mais faut pas qu'ils s'affichent trop. »
2. « T'as vu Yassine ? Toujours à parler arabe au téléphone, on est en Belgique hein ! »
3. « Moi j'adore les gays, ils sont toujours bien sapés. »
4. « Encore un jour férié musulman ? On va bosser pendant qu'ils prient ou quoi ? »
5. « Franchement, ça va, on peut encore rire, non ? »
6. « Tu connais les homos, ils adorent se plaindre, c'est leur truc. »
7. « J'ai un pote gay, super sympa, rien à voir avec ceux qui exagèrent. »
8. « T'as entendu la dernière blague sur les arabes ? Elle est énorme, j'te la raconte après. »

Classez chaque phrase dans l'une des deux colonnes suivantes :

 Humour acceptable	 Propos discriminants / Micro-agressions
(à compléter par les joueurs)	(à compléter par les joueurs)

SOLUTIONS attendues

✓ Humour acceptable	✗ Propos discriminants / Micro-agressions
Phrase 3 : « Moi j'adore les gays... » (ambiguë mais perçue positivement)	Phrase 1 : « Je suis pas homophobe hein, mais... »
Phrase 5 : « Franchement, ça va, on peut encore rire... » (flottante)	Phrase 2 : « T'as vu Yassine... »
	Phrase 4 : « Encore un jour férié musulman ? »
	Phrase 6 : « Tu connais les homos... »
	Phrase 7 : « J'ai un pote gay... »
	Phrase 8 : « Blague sur les arabes... »

Grille de classement

✓ Humour acceptable
3, 5

✗ Propos discriminants
1, 2, 4, 6, 7, 8

Code secret à découvrir

Mais pour plus de clarté, un **indice caché** se trouve dans une des phrases : « Franchement, ça va, on peut encore rire, non ? » → utilisé souvent pour **minimiser** des propos graves.

Donc le vrai mot secret peut être : **Mot à trouver : "rire"**

C'est un **mot-piège** : il interroge la frontière entre humour et agression. Il devra être utilisé dans la **déclaration finale** pour la déconstruire.

Montrer son respect, ne pas rire, l'humour est tout un art...

- “Tu rigoles, c'est juste une blague, faut pas exagérer.”
- “Ça me dérange quand on parle comme ça des collègues LGBT ou issus de minorités.”
- “On devrait être plus respectueux, on travaille tous ensemble.”
- “L'humour ne doit pas devenir une excuse pour blesser.”
- “Ce n'est qu'une blague, faut arrêter d'être trop sensibles.”
- “Pour moi, ces blagues sur les collègues LGBT+ ou d'origine différente, ça crée un malaise.”
- “On travaille tous ensemble, ce serait mieux de respecter chacun·e.”
- “L'humour peut être une arme, il faut savoir où poser la limite.”
- “Tu sais, c'est juste de l'humour, faut pas tout prendre au sérieux.”
- “Oui, mais certaines blagues peuvent être blessantes, surtout quand elles ciblent les gens comme moi.”
- “Allez, on se détend, c'est pas de la discrimination.”
- “Ça peut sembler drôle pour certains, mais c'est vraiment pesant au quotidien.”

Ou

Nouvelle proposition :

Avec les 6 phrases discriminantes, et à chaque fois on souligne une lettre :

- Phrase 1 → **R**
- Phrase 2 → **E**
- Phrase 4 → **S**
- Phrase 6 → **P**
- Phrase 7 → **E**
- Phrase 8 → **C+ T**

Mot final : RESPECT

Montrer son respect

- “Tu rigoles, c’est juste une blague, faut pas exagérer.”
- “Ça me dérange quand on parle comme ça des collègues LGBT ou issus de minorités.”
- “On devrait être plus respectueux, on travaille tous ensemble.”
- “L’humour ne doit pas devenir une excuse pour blesser.”
- “Ce n’est qu’une blague, faut arrêter d’être trop sensibles.”
- “Pour moi, ces blagues sur les collègues LGBT+ ou d’origine différente, ça crée un malaise.”
- “On travaille tous ensemble, ce serait mieux de respecter chacun·e.”
- “L’humour peut être une arme, il faut savoir où poser la limite.”
- "Tu sais, c’est juste de l’humour, faut pas tout prendre au sérieux."
- "Oui, mais certaines blagues peuvent être blessantes, surtout quand elles ciblent les gens comme moi."
- "Allez, on se détend, c’est pas de la discrimination."
- "Ça peut sembler drôle pour certains, mais c’est vraiment pesant au quotidien."

Enigme 5 – Le règlement (RGT, ROI)

Objectif pédagogique

Faire prendre conscience que certaines règles internes, présentées comme neutres ou objectives, peuvent en réalité avoir un effet discriminatoire sur certaines catégories de personnes. L'énigme invite les participant·es à **décrypter les mécanismes structurels** de l'exclusion... et à proposer des solutions concrètes fondées sur l'**équité** plutôt que sur une égalité de façade.

Durée: 15 minutes

Document à analyser – Extrait de règlement d'entreprise

Les participant·es reçoivent ce texte à analyser en équipe :

Règlement interne – extrait

1. *Tout signe religieux visible est interdit pendant les heures de travail afin de garantir la neutralité de l'entreprise.*
2. *Les pauses sont limitées à 10 minutes et doivent être prises uniquement entre 10h et 11h.*
3. *Le port du short est autorisé pour les hommes uniquement, pour des raisons de confort en entrepôt.*
4. *Les candidatures anonymes sont fortement recommandées dans tous les processus de sélection.*
5. *Aucun aménagement individuel ne sera mis en place en dehors des obligations légales.*

(on peut ajouter d'autres Item/questions)

Tableau à compléter (par les équipes)			
Article	Problématique ou non ? (Oui / Non)	Pourquoi ?	Proposition d'alternative inclusive
1			
2			
3			
4			
5			

Corrigé (réservé à l'animateur·rice ou pour l'auto-évaluation)

Article	Problématique ?	Pourquoi ?	Proposition d'adaptation
1	Oui	Discrimination indirecte envers les personnes portant un signe religieux	La neutralité n'exclut pas l'expression d'une conviction visible tant que le service est assuré équitablement."
2	Oui	Ne tient pas compte des personnes ayant des pratiques religieuses, des besoins de santé ou d'accessibilité	Des pauses adaptées peuvent être accordées sur base d'une demande motivée.
3	Oui	Règle sexiste et inégalitaire	Le port du short est autorisé pour tous·tes dans le respect des règles de sécurité."
4	Non	L'anonymat peut limiter les discriminations mais empêche parfois les actions positives ciblées (diversité, quotas, etc.)	L'anonymat peut être proposé mais ne doit pas exclure les politiques pro-diversité volontaristes
5	Oui	Refus implicite de l'aménagement raisonnable ou de mesures au-delà de la loi	Des aménagements adaptés peuvent être mis en place pour répondre à la diversité des situations."

Solution finale (mot-clé)

Quand tous les articles sont analysés et des alternatives proposées, l'équipe découvre un **principe central** : ce n'est pas l'égalité formelle qui garantit la justice, mais **l'ÉQUITÉ**.

Mot final à retenir pour compléter la charte : ÉQUITÉ

Bonus pour animer la discussion après l'énigme : Tu peux poser une ou deux de ces questions :

- Quelles règles, chez vous, pourraient avoir un impact inégal selon les profils ?
- Une règle peut-elle paraître juste sur papier... mais injuste dans les faits ?
- Avez-vous déjà vu des aménagements concrets faits pour plus d'équité ?

Débriefing collectif

Durée : 25 min

Déclaration d'engagement à l'inclusion intersectionnelle

À compléter collectivement après le jeu en plénière ou petit groupe :

Principe clé	Ce que cela signifie pour nous	Exemple d'action concrète à mettre en œuvre
Écouter les vécus pluriels	(à compléter)	(à compléter)
Adapter les outils aux réalités croisées	(à compléter)	(à compléter)
Impliquer les concerné·es dans les décisions	(à compléter)	(à compléter)

+ Signature symbolique collective (optionnel)

Un encadré en bas :

Nous, membres de l'équipe/journée/atelier, nous engageons à construire une culture d'équité, d'inclusion réelle et durable.

+ Code final 575 avec le cadenas

Débrief collectif

- Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- Quelle énigme vous a le plus touché·e ?
- Avez-vous reconnu des situations vues ou vécues ?
- Que pouvez-vous faire à votre échelle ? En équipe ?
- Qu'est-ce que l'inclusion implique pour vous ?
- En quoi l'équité est-elle différente de l'égalité ?
- Quels freins à l'inclusion avez-vous identifiés ?
- Que faire, concrètement, pour transformer une structure ?

+ Fiche retour d'expérience participant·e (3 questions à choix + 1 libre)

Fiche retour d'expérience du participant·e

Escape Game – « Mission Inclusion »

Merci d'avoir participé à cette activité. Votre avis nous est précieux pour améliorer les prochaines éditions.

1. Quel est votre niveau de satisfaction général ?

- Très satisfait·e
- Satisfait·e
- Peu satisfait·e
- Pas du tout satisfait·e

2. Quelle énigme vous a semblé la plus marquante ?

- Les CV fantômes (Origine & nom)
- Le double standard (Genre + classe sociale)
- Le trajet inaccessible (Handicap + origine)
- Les blagues de pause (Orientation + racisme ordinaire)
- Le règlement (RGT, ROI)
- Aucune en particulier

3. Pensez-vous que cette activité vous a permis de mieux comprendre :

- Ce qu'est une discrimination intersectionnelle ?
- Comment elle se manifeste dans le monde du travail ?
- Quelles sont vos propres marges d'action ?
- Non, pas vraiment

4. Un commentaire, une remarque ou une suggestion ?

(Réponse libre)

.....
.....
.....

N.B :

À l'issue des 90 minutes d'animation, une présentation sur la loi relative aux discriminations peut être proposée. Celle-ci peut être enrichie par le jeu pédagogique '[Fiche FEC CSC](#)', permettant aux participants de mieux comprendre le cadre légal. Il serait également pertinent d'inviter une représentante de l'UNIA (Belgique) ou un défenseur des droits (Marseille) afin d'illustrer concrètement les enjeux et les recours possibles. Aborder également l'intersectionnalité et expliquer son importance dans la lutte pour l'équité et l'inclusion, notamment à travers une vidéo explicative.

À partir des podcasts réalisés dans le cadre du projet Erasmus Empow'Her en octobre 2025, les ateliers/plénière peuvent être adaptés en intégrant des supports audio.

L'intersectionnalité, c'est quoi ?

<https://youtu.be/C-L9zg-Ofo> Oxfam France

L'intersectionnalité est un cadre de réflexion et d'action qui souligne que **les oppressions ne s'additionnent pas**, mais **s'entrecroisent** pour produire des expériences uniques. Elle a été introduite par la juriste américaine **Kimberlé Crenshaw** en 1989, à l'origine pour rendre visible les situations vécues par les femmes afro-américaines confrontées simultanément au racisme et au sexisme. Depuis, le concept a été élargi pour inclure d'autres critères comme la classe, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. Par exemple, **une femme noire et issue d'un milieu défavorisé** peut faire face à des discriminations liées à son genre, sa race et son statut social — toutes ces dimensions interagissent pour créer une réalité spécifique impossible à comprendre si on les considère séparément.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité selon Unia ? ([Unia](#))

Unia définit l'**intersectionnalité** comme une forme spécifique de discrimination **qui affecte les personnes situées à la croisée de plusieurs vulnérabilités** — par exemple une femme âgée appartenant à un groupe ethnique et en situation de handicap. Ce type de discrimination est enraciné dans des inégalités systémiques (colonialisme, patriarcat, racisme, etc.) et ne se comprend pas en isolant chacune des caractéristiques .

Cette approche vise à aller **au-delà d'une lecture individuelle des faits** pour appréhender les rapports de domination structurelle dans l'analyse juridique ou sociale.

Pourquoi Unia considère l'approche intersectionnelle comme essentielle ?

Visibiliser les expériences singulières des personnes confrontées à des discriminations complexes combinées, qui autrement resteraient ignorées .

Fournir une grille d'analyse juridique et politique : elle permet de traiter les dossiers en tenant compte non seulement de l'individu, mais aussi des mécanismes sociaux et historiques qui produisent des inégalités.

Informer les mesures ciblées d'inclusion : l'approche aide à identifier les groupes les plus exposés au racisme structurel ou à la discrimination, et à élaborer des actions plus efficaces pour les soutenir.

Intersectionnalité	Discriminations croisées liées à plusieurs caractéristiques (genre, origine, âge, handicap, etc.).
Objectif	Comprendre les oppressions structurelles et rendre visibles les réalités complexes.
Utilité juridique / politique	Agir de façon plus pertinente en ciblant les publics les plus vulnérables — au-delà de l'analyse individuelle.