



Discrimination intersectionnelle et directive européenne sur la transparence salariale

**Académie de droit européen
Réflexions actuelles sur la législation européenne
en matière d'égalité de genre
8 décembre 2025**

Dr Raphaële Xenidis

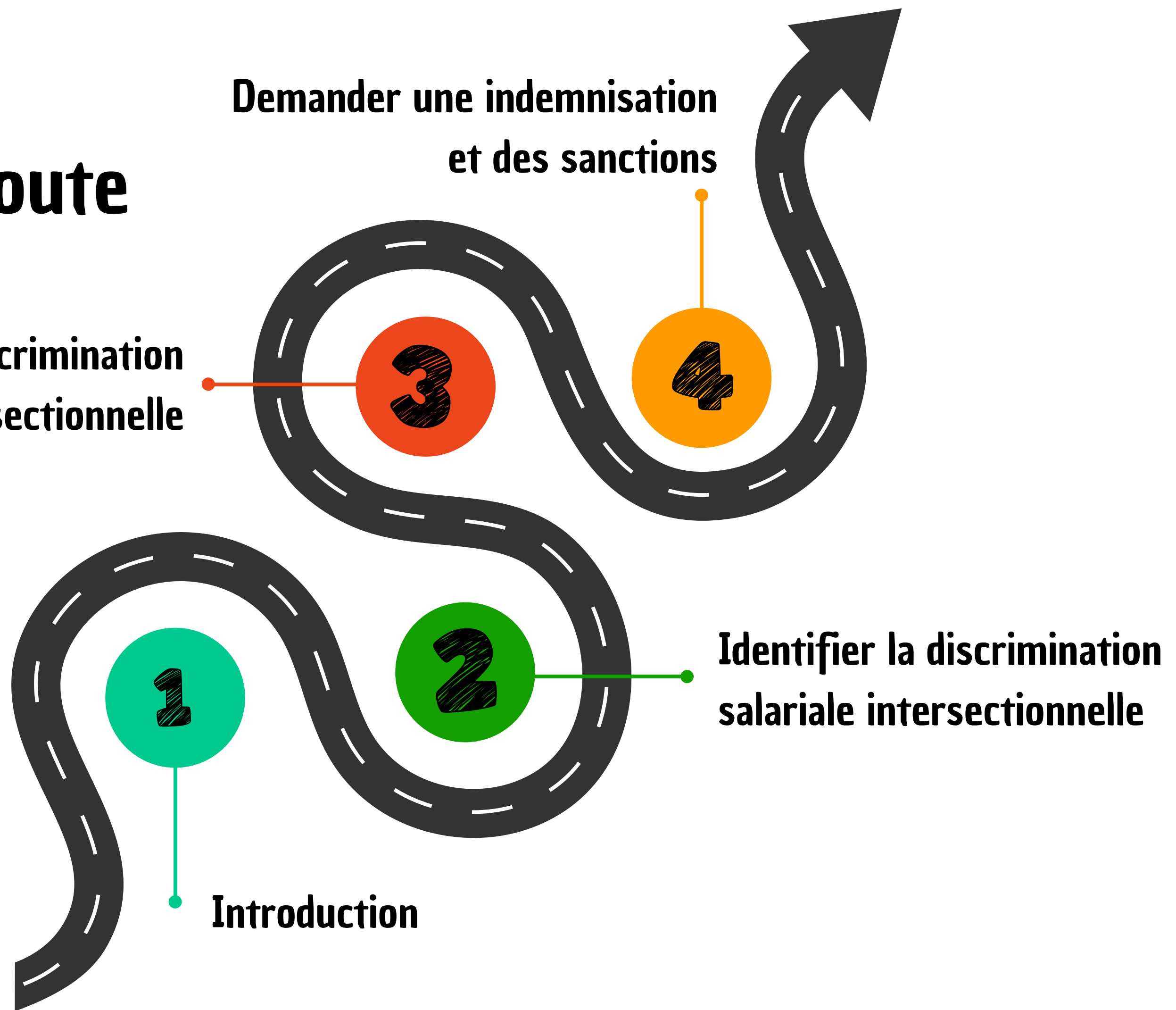


**Funded by
the European Union**

Feuille de route

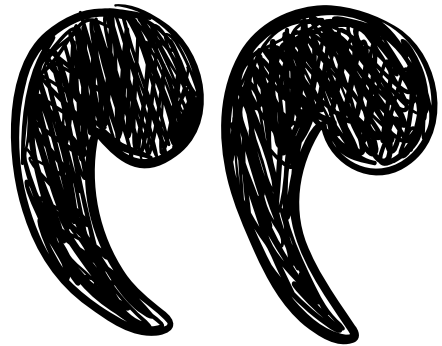
Établir et prouver la discrimination
salariale intersectionnelle

Demander une indemnisation
et des sanctions



1. Introduction

Le principe de l'égalité salariale



Article 157 par.1 du TFUE

Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.



L'écart salarial lié au genre

= différence entre les revenus
moyens des hommes et des
femmes sur le marché du
travail

**UNION
EUROPÉENNE**

12



Causes profondes de l'écart salarial lié au genre

- Discrimination salariale
- Travail à temps partiel
- Interruptions de carrière liées à la prise en charge d'un proche
- Ségrégation professionnelle
- Plafond de verre

L'écart salarial « **inexpliqué** » lié au genre représente les deux tiers de l'écart salarial lié au genre dans les États membres de l'UE !



A word cloud of terms related to the causes of the gender pay gap. The words are arranged in a circular pattern, with some words being larger and more prominent than others. The words include: vertical, structural, occupational, well, absence, segregation, due, linked, horizontal, transparency, gender, pay, causes, labour, problem, root, partially, factors, men, work, also, time, gap, market, women, limited, breaks, enforcement, care, versus, career, discrimination, bias, full, unequal, captures, treatment, even, principle, inequalities, unpaid, care-related, structures, constraints, and part-time.

Lutter contre l'écart salarial lié au genre



Justification de la nouvelle directive 2023/970/UE sur la transparence salariale :

- **L'opacité** des systèmes et pratiques salariaux empêche l'application effective des mesures en faveur de l'égalité salariale
- Les obligations en matière de transparence salariale peuvent **faciliter l'application** et l'activation par les victimes

Une nouvelle interdiction de la discrimination intersectionnelle

Article 3

Definitions

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

...

e) la discrimination intersectionnelle, qui est une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés au titre de la directive 2000/43/CE ou 2000/78/CE.

!!!



Qu'est-ce que la discrimination intersectionnelle (salariale) ?

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes :

« discrimination qui se produit sur la base de plusieurs motifs ou caractéristiques/identités personnels, qui agissent et *interagissent* entre eux de manière simultanée et indissociable ».

Directive sur la transparence salariale, art. 3, paragraphe 2, point e) :

« une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés au titre de la directive 2000/43/CE ou 2000/78/CE ».



Intersectionnalité : un cadre d'analyse



Combahee River Collective (1977) :

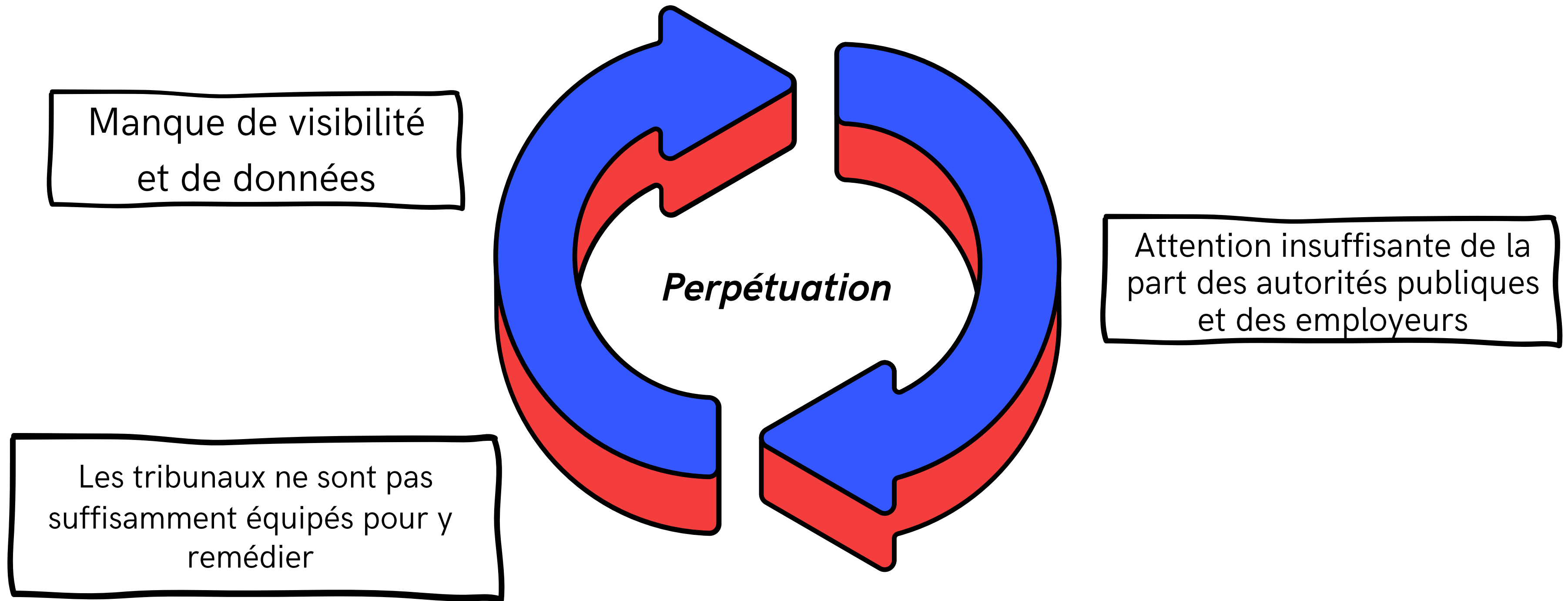
« les principaux systèmes d'oppression sont imbriqués » et « la synthèse de ces oppressions crée les conditions dans lesquelles nous vivons ».

Kimberlé Crenshaw (1989) : « l'expérience intersectionnelle est plus grande que la somme du racisme et du sexisme ». « Toute analyse qui ne tient pas compte de l'intersectionnalité ne peut pas traiter de manière suffisante la manière particulière dont les femmes noires sont subordonnées ».

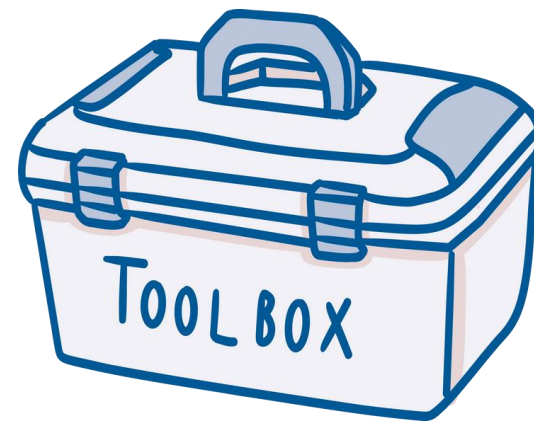
Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes :

un « outil analytique permettant d'étudier, de comprendre et de réagir aux façons dont le sexe et le genre s'entrecroisent avec d'autres caractéristiques/identités personnelles, et comment ces intersections contribuent à des expériences uniques de discrimination ».

Discrimination salariale intersectionnelle : un cercle vicieux



Un guide pratique pour lutter contre la discrimination salariale intersectionnelle



- Avocats
- Juges
- Organismes chargés de l'égalité
- Législateurs et décideurs politiques
- Défenseurs de la société civile
- Employeurs et partenaires sociaux

Comment les règles relatives à la transparence salariale et les mécanismes d'application prévus dans la directive sur l'égalité de rémunération peuvent-ils être utilisés pour lutter contre la discrimination salariale intersectionnelle ?

27 États membres de l'UE, les trois pays de l'EEE et le Royaume-Uni

Exemples de discrimination intersectionnelle

Cour de cassation française :

- Un steward licencié par une compagnie aérienne pour avoir porté « des tresses africaines en chignon »
- Tribunal : le code vestimentaire de la compagnie aérienne interdisant aux hommes de porter les cheveux longs constitue une discrimination directe fondée sur l'apparence physique (un motif protégé par la législation française), « liée au sexe ».
- Avocat général : attentes stéréotypées liées au genre concernant l'apparence physique des travailleurs et « discrimination indirecte liée à l'origine [ethnique] ».

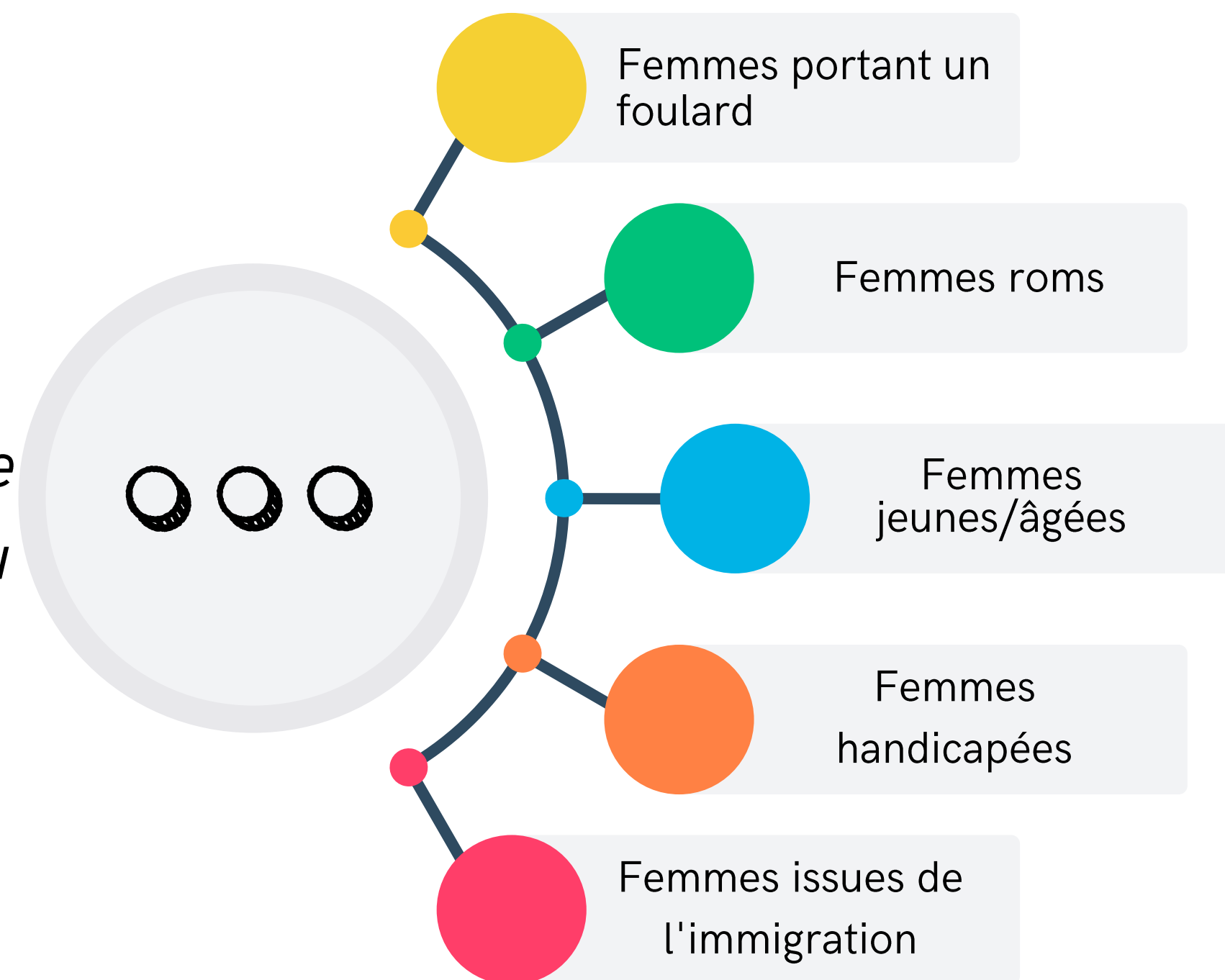


Voir Marie Mercat-Bruns (2023), À la racine du mal : les tresses africaines, question de genre ou d'origine ? Revue de Droit du travail, p. 267.

Problèmes courants dans les États membres

«Certaines d'entre elles [les femmes] sont structurellement sous-représentées sur le marché du travail, ce qui résulte souvent des interactions entre le genre et des conditions de vulnérabilité ou de marginalisation supplémentaires telles que l'appartenance à une minorité ethnique ou religieuse ou le fait d'être issues de l'immigration. »

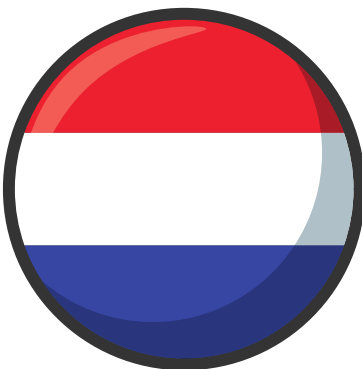
Stratégie de l'UE en matière d'égalité de genre 2020-2025



Discrimination salariale intersectionnelle : quelques exemples



- 2024 : 52 % des femmes noires interrogées déclarent être moins bien rémunérées que leurs collègues blancs occupant le même poste et beaucoup se sont vu refuser une promotion (Fawcett Society)
- 2020 : écart salarial de 23,5 % entre les femmes handicapées et les hommes non handicapés (Close the gap)



2023 : seules 55 % des femmes migrantes (nées à l'étranger) sont économiquement indépendantes, contre 72 % des hommes migrants, 73 % de l'ensemble des femmes et 86 % de l'ensemble des hommes nés aux Pays-Bas

Le manque de données adéquates (ventilées) sur l'égalité reste un obstacle majeur à l'identification et à la résolution complètes des inégalités salariales intersectionnelles.



2. Identifier la discrimination salariale intersectionnelle

Portée de l'interdiction



Article 3

Definitions

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

e) la discrimination intersectionnelle, qui est une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés au titre de la directive 2000/43/CE ou 2000/78/CE.

- Formes de discrimination salariale intersectionnelle fondées sur le genre
- Intersections avec l'origine raciale et ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions et l'âge : qu'en est-il de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ?
- Question de transposition : « combinaison » → définition ?
- Le Parlement européen avait proposé une définition : « la discrimination intersectionnelle désigne une situation dans laquelle les motifs de discrimination interdits [en vertu du droit dérivé de l'UE] *interagissent entre eux de manière indissociable, produisant des formes distinctes et spécifiques* de discrimination ».
- À traiter dans le cadre de la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2026-2030 ?

Quels sont les enjeux de la définition ?

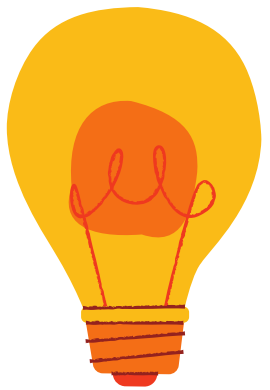


- ✿ Seuls **5 pays** interdisent explicitement **la discrimination intersectionnelle** dans leur législation sur l'égalité des sexes et/ou la lutte contre la discrimination : l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, la Norvège et l'Espagne.
- ✿ **16 pays** ne reconnaissent pas explicitement **la discrimination intersectionnelle** dans leur législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et/ou de lutte contre la discrimination : Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Hongrie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Lettonie, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni
- ✿ **9 pays** reconnaissent certaines formes de **discrimination multiple** (par exemple cumulative ou additive), mais n'interdisent pas explicitement la discrimination intersectionnelle : la Croatie, l'Estonie, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Roumanie.

Transposition de l'interdiction de la discrimination intersectionnelle

Considérant (25) :

«Il convient donc que la présente directive précise que, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, il devrait être possible de prendre en considération une telle combinaison, de manière à dissiper tout doute susceptible d'exister à cet égard au titre du cadre juridique existant et à permettre aux juridictions, aux organismes pour l'égalité de traitement et aux autres autorités compétentes sur le plan national de tenir dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle (...) »



Une transposition efficace devrait :

- modifier la législation nationale afin d'y inclure une interdiction explicite de la discrimination intersectionnelle, conformément à la directive sur l'égalité raciale
- Inclure des définitions précises (Exemple du Pays-Bas)
- Introduire des règles de procédure et des recours afin de faciliter la tâche des demandeurs lorsqu'ils déposent une plainte pour discrimination intersectionnelle en matière de rémunération et éliminer les obstacles juridiques ou procéduraux injustifiés (Exemple de l'Irlande)

Exigences en matière de transparence salariale

Article 5

Transparence des rémunérations avant l'embauche

1. Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations sur:
 - a) la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné; et
 - b) le cas échéant, les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.

Ces informations sont communiquées de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière.

2. L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures.

3. Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").

En quoi cela peut-il aider ?

- Considérant 32 : « La transparence permettrait également de s'attaquer à la discrimination intersectionnelle, lorsque des dispositions non transparentes en matière de rémunération rendent possibles des pratiques discriminatoires fondées sur plusieurs motifs. ».
- Remédier "**aux asymétries d'information** qui limitent le pouvoir de négociation des candidats à un emploi"
- Utile pour établir un **comparateur** en cas de discrimination salariale intersectionnelle

Exigences en matière de transparence salariale

Article 6

Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération

1. Les employeurs mettent à la disposition de leurs travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs. Ces critères sont objectifs et non sexistes.
2. Les États membres peuvent exempter les employeurs dont les effectifs comptent moins de 50 travailleurs de l'obligation relative à la progression de la rémunération énoncée au paragraphe 1.



- Les décisions discriminatoires en matière de rémunération interviennent souvent au cours de la progression de carrière et ces **désavantages cumulés** peuvent être difficiles à identifier et à relier à une discrimination intersectionnelle.
- Mais dans la pratique, ces critères devraient être examinés à la lumière **des préjugés implicites et des stéréotypes profondément enracinés** afin de prévenir toute forme de discrimination intersectionnelle.

Exigences en matière de transparence salariale

Article 7, paragraphe I, Directive sur la transparence salariale (DTS)

Les travailleurs ont le droit de demander et de recevoir par écrit, conformément aux paragraphes 2 et 4, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs effectuant un travail identique au leur ou un travail de valeur égale au leur.

- Élément clé pour établir un **comparateur** approprié afin d'identifier et de lutter contre la discrimination salariale fondée sur le sexe
- **Limite importante** : cela n'oblige pas les employeurs à fournir des informations autres que la ventilation par sexe → limite les données sur la discrimination salariale intersectionnelle → réduit la capacité des travailleurs et des praticiens à identifier et à contester la discrimination salariale intersectionnelle



Données salariales ventilées : les limites de la DTS



Considérant 25 : Bien qu'«Une approche intersectionnelle est importante pour comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et y remédier», « cette clarification **ne devrait pas modifier la portée des obligations des employeurs en ce qui concerne les mesures de transparence en matière de rémunération** prévues par la présente directive ».

Article 3, paragraphe 3 : l'interdiction de la discrimination intersectionnelle « n'entraîne pas d'obligation supplémentaire pour les employeurs de collecter les données visées dans la présente directive en ce qui concerne des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe. ».

NB : **harmonisation minimale** → les États membres peuvent adopter des dispositions plus favorables

Obligations de déclaration

Article 9 DTS : les obligations de déclaration et de publicité facilitent « une vue d'ensemble des différences de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'organisation, par exemple la répartition des travailleurs par sexe dans les tranches de rémunération quartiles renseigne sur la proportion de femmes occupant les postes les mieux rémunérés/les moins bien rémunérés » (exposé des motifs)

- l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes
- l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les composantes complémentaires ou variables
- l'écart salarial médian entre les sexes
- l'écart salarial médian entre les sexes dans les composantes complémentaires ou variables
- la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes complémentaires ou variables
- la proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération
- l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement de base ordinaire et composantes complémentaires ou variables

Table 1 Entry into Force and Minimum Reporting Periods According to Employer Size

<i>Employer Size</i>	<i>Entry into Force</i>	<i>Minimum Reporting Period</i>
250+ workers	7 June 2027	Every year
150–249 workers	7 June 2027	Every 3 years
100–149 workers	7 June 2031	Every 3 years
99 workers or less	Not compulsory	None (voluntary)

Source : Sara Benedi Lahuerta & Laura Carlson, Directive sur la transparence salariale, dans Christina Hiessl, EU Labour Law: A Commentary (Kluwer, 2025)

Évaluation conjointe des rémunérations

Article 10 DTS : une évaluation conjointe des rémunérations doit être effectuée afin d'identifier, de corriger et de prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins qui ne sont pas justifiées sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre

si

différence dans le niveau de rémunération moyen entre les travailleurs féminins et masculins $\geq 5\%$ dans toute catégorie de travailleurs

+

l'employeur n'a pas justifié cette différence dans le niveau de rémunération moyen sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre

+

l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée dans le niveau de rémunération moyen dans les six mois suivant la date de soumission du rapport sur les rémunérations



Ces nouvelles obligations de déclaration **n'incluent pas l'obligation de ventiler les données relatives au genre selon d'autres critères de discrimination** → ce qui limite les ressources d'information sur lesquelles les praticiens peuvent s'appuyer pour identifier et établir les cas de discrimination salariale intersectionnelle

// Combiner avec les données nationales sur l'égalité ventilées par secteur économique ?

Intersection avec les dispositions relatives à la protection des données



Article 12 DTS, par. 1 : «Dans la mesure où les informations fournies au titre des mesures prises en vertu des articles 7, 9 et 10 impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles sont communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679» (RGPD)

Données à caractère personnel : «toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée «personne concernée»); est réputée être une «personne physique identifiable» une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale » (art. 1, paragraphe 1, du RGPD).

Art. 9, paragraphe 1, du RGPD : « Le traitement des données à caractère personnel qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique **sont interdits** ».

Intersection avec les dispositions relatives à la protection des données

Mais :

- L'article 9, par. 2, point g), du RGPD autorise le traitement lorsque « le traitement est nécessaire pour des motifs **d'intérêt public important**, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un 'État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée ».
- Art. 9, par. 2, point b), du RGPD : « le traitement est nécessaire à l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre ou par une convention collective conclue en vertu du droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée».



Surveillance et sensibilisation

Article 29, paragraphe 3, point a), de la DPT :

« Les États membres veillent à ce que les tâches de **l'organisme de suivi** ait notamment pour taches: [...] la sensibilisation des entreprises et organisations publiques et privées, des partenaires sociaux et du public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et du droit à la transparence des rémunérations, y compris en luttant contre la discrimination intersectionnelle en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur;»



European Institute for
Gender Equality



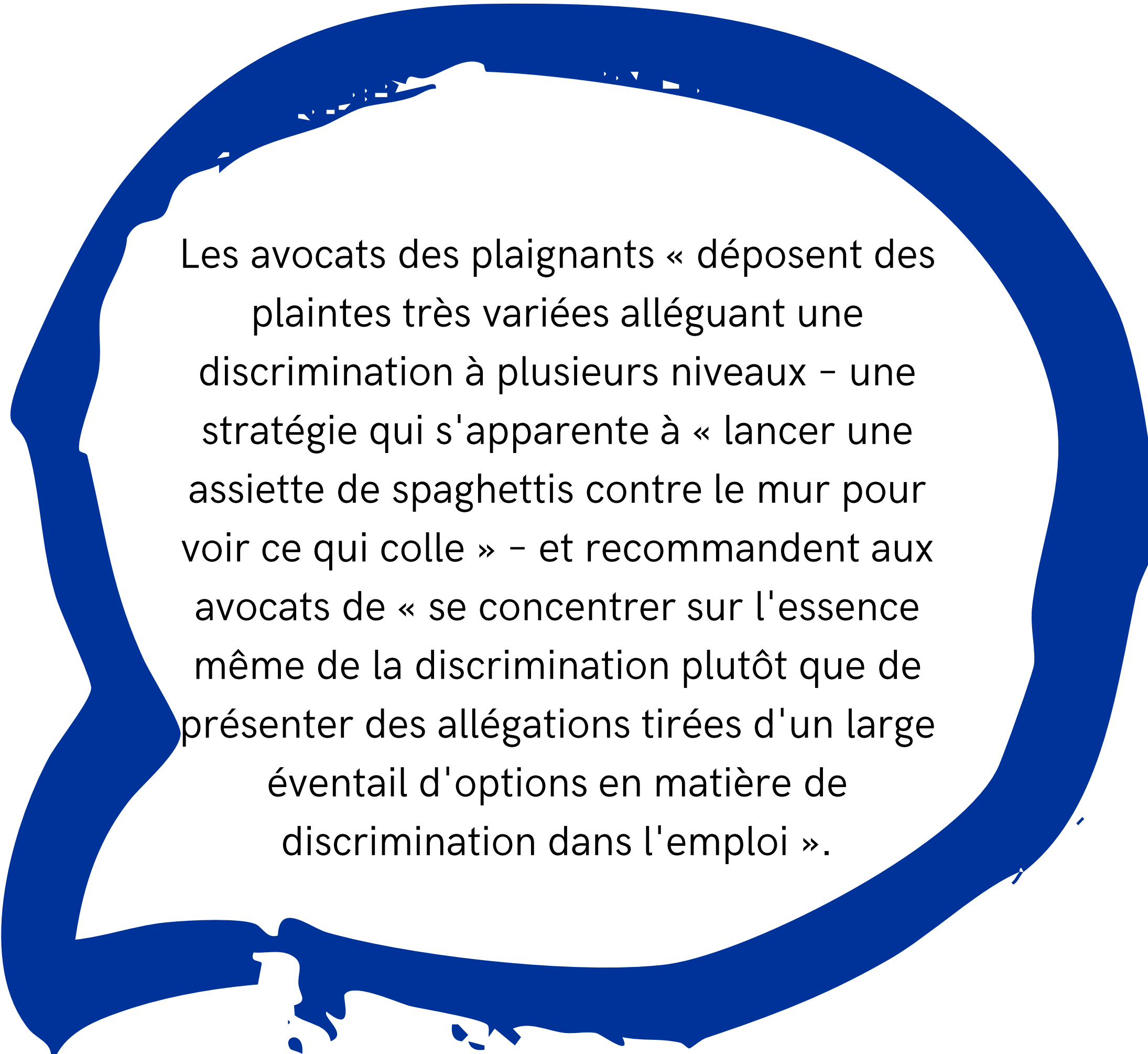
Cette disposition pourrait servir de **base pour combiner les données salariales liées au genre provenant d'employeurs individuels avec d'autres sources de données sur l'égalité impliquant d'autres vecteurs de discrimination**, mettant ainsi en évidence les intersections entre les formes de discrimination salariale.

NB : lorsqu'un **organisme chargé de l'égalité** → L'article 16, paragraphe 2, des directives relatives aux normes applicables aux organismes chargés de l'égalité exige que « les organismes chargés de l'égalité puissent mener des enquêtes indépendantes sur la discrimination ».

**3. Établir et prouver
l'existence d'une
discrimination salariale
intersectionnelle**

Construire un dossier de discrimination salariale intersectionnelle

Source : Michael Bologna, « Judges Warn Employment Lawyers Against Motions for Dismissal, Summary Judgment » (Les juges mettent en garde les avocats spécialisés en droit du travail contre les requêtes en irrecevabilité et les jugements sommaires) (12 avril 2002) 19 BNA's Employment Discrimination Report, citant le juge fédéral Ruben Castillo du district nord de l'Illinois.



Les avocats des plaignants « déposent des plaintes très variées alléguant une discrimination à plusieurs niveaux – une stratégie qui s'apparente à « lancer une assiette de spaghettis contre le mur pour voir ce qui colle » – et recommandent aux avocats de « se concentrer sur l'essence même de la discrimination plutôt que de présenter des allégations tirées d'un large éventail d'options en matière de discrimination dans l'emploi ».

Construire un dossier de discrimination salariale intersectionnelle

Considérant 25 de la DTS :

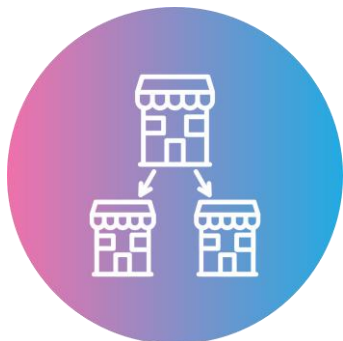
«permettre aux juridictions, aux organismes pour l'égalité de traitement et aux autres autorités compétentes sur le plan national de tenir dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle, en particulier à des fins de fond et de procédure, y compris pour reconnaître l'existence d'une discrimination, trouver la personne de référence appropriée, évaluer la proportionnalité et fixer, le cas échéant, le niveau d'indemnisation accordé ou les sanctions infligées ».



Les recours **collectifs** pourraient constituer un moyen utile de lutter contre les pratiques de discrimination intersectionnelle en matière de rémunération : les organismes chargés de l'égalité et les représentants des travailleurs peuvent intenter des actions au nom ou en soutien de plusieurs travailleurs **lorsque ceux-ci sont victimes de discriminations fondées sur plusieurs motifs qui peuvent être difficiles à démêler** (exposé des motifs, point 34).

Comparaison et comparateurs

Motifs de comparaison	Travailleurs sans handicap	Travailleurs en situation de handicap
Sexe : hommes	Hommes sans handicap	Hommes en situation de handicap
Sexe : femmes	Femmes sans handicap	Femmes en situation de handicap



Article 19, paragraphe 1, de la DTS : doctrine de la source unique → pourrait servir de levier pour garantir que les différences démographiques dans la composition du personnel, par exemple en fonction de l'emplacement de certains magasins, ne conduisent pas à une discrimination salariale intersectionnelle, par exemple fondée sur le sexe et la race ou l'origine ethnique



NB : Article 19, paragraphe 3 → « Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable ».

Présomptions et charge de la preuve



S'appuyer sur des données (quantitatives et/ou qualitatives) relatives à l'égalité pour apporter des preuves crédibles de discrimination salariale intersectionnelle :

- L'article 31, qui exige la publication de statistiques nationales, peut révéler des tendances structurelles et sectorielles intéressantes en matière d'écarts de rémunération, notamment en fonction du sexe et de l'âge.
- Le travail de surveillance et de sensibilisation des organismes de contrôle et, le cas échéant, des organismes chargés de l'égalité, fournira également aux praticiens des informations importantes sur la discrimination intersectionnelle en matière de rémunération.
- L'article 29, paragraphe 3, points a) et b), prévoit notamment la diffusion et l'analyse d'informations sur la discrimination intersectionnelle en matière de rémunération.

NB : cette obligation sera compromise par l'absence d'obligation pour les employeurs de collecter et de communiquer des données sur les écarts de rémunération au-delà du genre. Cela dit, les organismes chargés de l'égalité disposent d'autres canaux et moyens d'information pour enquêter sur ces questions.

→ Article 18, paragraphe 2 : le non-respect des exigences de la DTS en matière de transparence salariale, de droit à l'information, de déclaration et d'évaluation entraîne une présomption de discrimination salariale.

**4. Demander une
indemnisation et des sanctions
pour discrimination salariale
intersectionnelle**

Indemnisation

L'article 16, paragraphe 3, de la DTS reconnaît explicitement l'influence des motifs de discrimination croisés sur le droit à réparation :

« [...] Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation comprenne [...] **tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, dont peut notamment faire partie, la discrimination intersectionnelle.** »



Sanctions

Article 23, paragraphe 3 de la DTS:

« Les sanctions visées au paragraphe 1 tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.»



Évaluation des niveaux en cas de discrimination salariale intersectionnelle

Ce n'est pas automatique : il faut penser de manière additive !

Mais **plusieurs motivations** pourraient conduire à augmenter les niveaux d'indemnisation et de sanctions :

- L'une est **stratégique** : l'augmentation des niveaux de compensation et de sanctions pourrait encourager les victimes à signaler les discriminations intersectionnelles en matière de rémunération et inciter les justiciables à les contester.
- L'autre est plus **philosophique** : l'intersection de facteurs défavorables crée des vulnérabilités particulières que les employeurs ont le devoir de traiter afin de prévenir les effets discriminatoires. Dans la mesure où la discrimination intersectionnelle exploite ces vulnérabilités spécifiques pour causer un préjudice, il pourrait être justifié que le niveau de responsabilité des employeurs pour leur incapacité à prévenir la discrimination intersectionnelle et l'indemnisation offerte aux victimes dépassent les seuils habituels.



