



ÉTUDE

Les discriminations en France

Discriminations croisées, conditions de vie et de travail

Focus sur la fonction publique de l'État

Avril 2026

Sources principales : Défenseur des droits, INSEE, CNCDH, DGAFP, OIT

Sommaire

1. Introduction : état des lieux des discriminations en France
2. Les formes de discriminations : panorama complet
3. Les discriminations croisées (intersectionnalité)
4. Conséquences sur les conditions de vie et de travail
5. Tableau : impact cumulé des discriminations croisées
6. Focus : les discriminations dans la fonction publique de l'État
7. Recommandations
8. Sources et références

1. Introduction : état des lieux des discriminations en France

La France reconnaît aujourd'hui 25 critères de discrimination prohibés par la loi. Malgré cet arsenal juridique, les discriminations restent massives, sous-déclarées et, pour une partie d'entre elles, en progression.

En 2024, le Défenseur des droits a reçu 226 000 sollicitations, dont 84 000 appels sur sa plateforme antidiscriminations.fr. Près d'une saisine sur deux concernait l'emploi : 27 % dans le secteur privé, 20 % dans le secteur public. Le handicap reste le premier motif de saisine pour la huitième année consécutive (22 %), devant l'origine (15 %), l'état de santé (9 %) et le sexe (4 %).

Sur le terrain pénal, le ministère de l'Intérieur a recensé 16 400 infractions à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux en 2025, dont 9 700 crimes ou délits, en hausse de 5 % par rapport à 2024. La CNCDH, dans son rapport 2024, note un nombre inédit de crimes ou délits racistes recensés (9 350), avec une hausse de 23 % des violences physiques et de 14 % des menaces. Parallèlement, 97 % des personnes estimant subir des atteintes à caractère raciste ne portent pas plainte.

Ce décalage entre la réalité vécue et les données officielles constitue le premier obstacle à la compréhension du phénomène. La présente étude se propose de cartographier toutes les formes de discriminations, de montrer comment leur croisement aggrave les conditions de vie des personnes concernées, et d'examiner la situation particulière des agents de la fonction publique de l'État.

2. Les formes de discriminations : panorama complet

2.1 Discriminations liées à l'origine et à l'apparence physique

Les discriminations fondées sur l'origine sont en forte progression. Les saisines du Défenseur des droits pour ce motif ont augmenté de 49 % entre 2022 et 2024. L'enquête VRS de l'INSEE identifie l'origine comme le motif le plus fréquemment cité par les victimes de discriminations (hors violences).

Le testing DESPERADO V, réalisé entre octobre 2023 et mars 2024 pour la DGAFP, démontre que la suggestion d'une origine maghrébine diminue de moitié les chances d'accéder à un entretien d'embauche pour les cadres administratifs dans le secteur privé. La même pénalité est mesurable dans la fonction publique.

Le rapport de l'Observatoire des inégalités (2023) indique qu'une personne sur cinq âgée de 18 à 49 ans déclare avoir subi une discrimination au cours des cinq dernières années. Ce chiffre monte à 28 % pour les descendants d'immigrés et 32 % pour les personnes nées outre-mer. Le taux de chômage des immigrés d'Afrique est 2,25 fois plus élevé que celui des personnes sans ascendance migratoire ; à caractéristiques comparables (sexe, âge, diplôme, lieu d'habitation), le sur-risque de chômage pour les descendants d'immigrés africains reste de 1,96.

La discrimination capillaire, ciblant en particulier les femmes noires portant des cheveux texturés, a fait l'objet d'une proposition de loi examinée à l'Assemblée nationale en mars 2024. Les cheveux crépus ou ondulés sont 2,5 fois plus souvent perçus comme « non professionnels » que les cheveux lisses, selon l'étude citée par le sociologue Jean-François Amadiou.

L'apparence physique : une discrimination massive et sous-estimée

L'apparence physique figure parmi les 25 critères de discrimination interdits par l'article L. 1132-1 du Code du travail. Elle recouvre le poids (obésité, maigreur), la taille, les traits du visage, le style vestimentaire, la coiffure, les tatouages, les cicatrices ou tout autre caractéristique corporelle visible. C'est pourtant l'une des formes de discrimination les plus répandues et les moins sanctionnées.

Selon le 5e baromètre Apicil-OpinionWay publié en avril 2025, 83 % des Français considèrent l'apparence physique comme un motif de discrimination actif dans le monde professionnel. Ce chiffre la place au même niveau que le handicap, et au-dessus de l'orientation sexuelle (80 %). Le rapport 2023 de l'Observatoire des inégalités indique que 40 % des actifs déclarent avoir été victimes d'une discrimination fondée sur leur apparence.

L'impact sur la carrière est massif : 97 % des Français estiment que l'apparence physique influence au moins une étape du parcours professionnel, notamment le recrutement (77 %) et l'accès aux promotions (68 %). Un tiers des salariés (31 %) déclarent avoir déjà modifié leur apparence à la suite d'une remarque au travail, et 57 % se disent prêts à des ajustements physiques pour des raisons professionnelles.

La grossophobie en milieu professionnel est la forme la plus fréquemment citée. Les personnes en situation d'obésité subissent des biais à l'embauche, des remarques récurrentes, un plafond de verre informel et un environnement de travail parfois inadapté (mobilier, vestiaires, EPI). La

maigreur, les cicatrices visibles, les brûlures ou le port d'une prothèse apparente génèrent des réactions similaires.

Cette discrimination se situe à la croisée de plusieurs autres : elle touche davantage les femmes (soumises à des normes esthétiques plus contraignantes en milieu professionnel), les personnes d'origine étrangère (préjugés raciaux projetés sur le corps), les personnes handicapées (validisme interdépendant du regard porté sur le corps) et les personnes âgées (âgisme lié aux signes de vieillissement). 70 % des salariés estiment que leur entreprise n'agit pas suffisamment contre ces discriminations.

2.2 Discriminations fondées sur le sexe et le genre

En 2024, le revenu salarial moyen des femmes dans le secteur privé est inférieur de 21,8 % à celui des hommes. À temps de travail identique, l'écart reste de 14,0 %. Dans la fonction publique de l'État, les femmes fonctionnaires perçoivent en moyenne 442 euros bruts de moins par mois que les hommes en 2024, soit un écart de 10,6 %. En dix ans, cet écart s'est réduit de 4,7 points, mais il persiste même à métier et ancienneté équivalents (2 % d'écart résiduel).

Sur le lieu de travail, 20 % des actifs déclarent être exposés à des propos ou comportements sexistes, contre 14 % en 2016. La grossesse et le congé maternité restent des motifs fréquents de discrimination : non-renouvellement de contrat, refus de promotion, mise à l'écart.

2.3 Discriminations liées au handicap et à l'état de santé

Le handicap est le premier motif de discrimination signalé au Défenseur des droits depuis 2016, avec 22 % des saisines en 2024. L'état de santé (maladies chroniques, santé mentale) représente 9 % des saisines. La situation la plus fréquente est le refus d'aménagement de poste par l'employeur, ou le rejet des préconisations du médecin du travail.

Les propos handiphobes en milieu professionnel ont progressé : 9 % de la population active déclarait y être exposée en 2024, contre 5 % en 2016. 60 % des personnes en situation de handicap ayant subi une discrimination ont engagé des démarches pour la faire reconnaître, contre 36 % des autres victimes.

Le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) atteint 5,93 % en 2024 dans la fonction publique, en progression constante depuis 2005. Ce chiffre, s'il traduit un effort réel, masque des réalités très inégales selon les versants et les ministères.

2.4 Discriminations liées à l'âge

L'âge est le premier critère cité par les personnes discriminées à l'embauche (42 % en 2024). Les jeunes de 18-24 ans ont un risque deux fois plus élevé que les 45-54 ans, tant dans la recherche d'emploi que dans le déroulement de carrière. Le testing DESPERADO V confirme qu'un âge supérieur ou égal à 50 ans réduit significativement les chances d'être convoqué à un entretien.

2.5 Discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

Selon le baromètre de l'Autre Cercle (2025), une personne LGBT+ sur deux préfère cacher son orientation sexuelle à son entourage professionnel. L'IFOP (2019) rapportait que 55 % des personnes LGBT+ déclaraient avoir subi des actes anti-LGBT+ au cours de leur vie, et 68 % avaient mis en place des stratégies d'évitement. SOS Homophobie a recensé 2 377 cas de LGBTphobies en 2023, en hausse, avec 23 % des signalements liés à la haine en ligne.

La circulaire du 20 juin 2023 a posé des principes sur la prise en compte de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État, mais sa mise en œuvre reste très hétérogène d'un ministère à l'autre.

2.6 Discriminations liées à la religion

Les actes antisémites et antimusulmans restent à des niveaux élevés. La plateforme Pharos a enregistré 36 048 signalements pour provocation à la haine, discrimination ou injure xénophobe en 2024, en hausse de 55 %. Les discriminations liées à la religion dans l'emploi se manifestent surtout au stade du recrutement et dans les relations quotidiennes de travail.

2.7 Discriminations liées au lieu de résidence et à l'origine sociale

Le lieu de résidence (quartier prioritaire, zone rurale isolée, outre-mer) reste un facteur de pénalisation à l'embauche. Le testing DESPERADO V l'a intégré comme critère de mesure. Les discriminations fondées sur l'origine sociale, la précarité économique ou la situation familiale (monoparentalité) interagissent avec les autres critères pour produire des trajectoires de marginalisation durable.

2.8 Discriminations syndicales

Dans la fonction publique, l'activité syndicale représente 11 % des saisines du Défenseur des droits pour la FPE et 17 % pour la FPT. Les formes sont variées : retard dans l'avancement, mutation forcée, mise à l'écart, pressions hiérarchiques. La CFDT souligne que le cumul entre discrimination syndicale et d'autres critères (sexe, origine, santé) peut produire des situations dramatiques.

3. Les discriminations croisées (intersectionnalité)

Le concept d'intersectionnalité, formalisé par Kimberlé Crenshaw en 1989, décrit la manière dont différents systèmes de domination (racisme, sexisme, validisme, classisme) ne s'additionnent pas simplement mais s'enchevêtrent pour produire des expériences de discrimination spécifiques, dont la gravité dépasse la somme de leurs parties.

Le Défenseur des droits, dans son baromètre 2024, insiste sur cette dimension : les discriminations professionnelles ne se manifestent pas de manière isolée. En 2024, 35 % des actifs déclarent avoir subi un traitement défavorable au cours des cinq dernières années en raison d'au moins l'un des six critères les plus fréquents (sexe, âge, grossesse, origine, religion, handicap). Lorsque plusieurs de ces critères se combinent, les effets se multiplient.

3.1 Femme et origine étrangère

Une femme perçue comme d'origine maghrébine ou subsaharienne cumule le risque lié au sexisme et celui lié au racisme. La pénalité salariale est double : à l'écart de rémunération femmes-hommes s'ajoute un écart lié à l'origine, qui s'observe tant à l'embauche que dans la progression de carrière. Les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 2,8 fois plus élevé que les personnes blanches de subir une discrimination à l'embauche.

3.2 Handicap et genre

Les femmes en situation de handicap subissent à la fois le validisme et le sexisme. Elles sont davantage à temps partiel, moins souvent promues, et plus exposées au harcèlement. Leur taux d'emploi est significativement inférieur à celui des hommes handicapés.

3.3 Âge et origine

Un travailleur de plus de 50 ans perçu comme d'origine étrangère fait face à un double verrou à l'embauche. Le testing montre que chacun de ces deux critères réduit indépendamment les chances d'accès à un entretien ; leur combinaison crée une quasi-exclusion du marché du travail pour certains profils.

3.4 Orientation sexuelle, origine et genre

Un homme gay d'origine étrangère ou une femme lesbienne en situation de handicap vivent des discriminations spécifiques que les catégories juridiques peinent à saisir. Le Défenseur des droits recommande une approche transversale dans les plans d'action des employeurs.

3.5 Lieu de résidence, origine et précarité

Habiter un quartier prioritaire, être perçu comme d'origine étrangère et appartenir à un ménage à faibles revenus constituent un triptyque de marginalisation qui affecte l'accès à l'emploi, au logement, aux soins et à l'éducation.

4. Conséquences sur les conditions de vie et de travail

4.1 Accès à l'emploi

En 2024, plus de 9 actifs sur 10 considèrent qu'il existe des discriminations dans l'emploi. Un candidat sur deux rapporte avoir fait l'objet de questions personnelles inappropriées lors d'un entretien d'embauche (sur l'âge, l'origine, le lieu de résidence...). Les conséquences concrètes sont un sur-chômage pour les populations discriminées, un déclassement professionnel et un recours forcé aux emplois précaires.

4.2 Déroulement de carrière

Sur le lieu de travail, 34 % des actifs déclarent avoir fait l'objet de comportements stigmatisants en 2024, contre 25 % en 2016. Le plafond de verre touche particulièrement les femmes, les

personnes handicapées et les personnes d'origine étrangère dans l'accès aux postes de responsabilité.

4.3 Santé physique et mentale

Les discriminations répétées provoquent stress chronique, anxiété, dépression et pathologies psychosomatiques. Les stratégies d'évitement (« passing », dissimulation de l'identité) représentent un coût psychique considérable. 68 % des personnes LGBT+ déclarent avoir adopté de telles stratégies.

4.4 Logement

Les discriminations à l'accès au logement touchent particulièrement les personnes d'origine africaine, les familles monoparentales et les personnes handicapées. Le cumul de critères (origine + précarité + composition familiale) réduit considérablement le parc de logements accessibles.

4.5 Non-recours aux droits

Seulement 8 % des victimes de discrimination contactent le Défenseur des droits. 15 % engagent une action juridique. 30 % ne font aucune démarche, par peur des représailles ou défiance envers l'efficacité des recours. Ce non-recours est plus marqué chez les personnes cumulant plusieurs critères de discrimination.

5. Impact cumulé des discriminations croisées

Le tableau ci-dessous synthétise, sur la base des données disponibles (Défenseur des droits, INSEE, CNC DH, DGA FP, OIT, études académiques), l'aggravation mesurée ou estimée des difficultés quotidiennes lorsque les critères de discrimination se cumulent. L'indice de base 100 représente la situation d'une personne ne présentant aucun des critères concernés.

Lecture : un indice de 280 pour « risque de discrimination à l'embauche » signifie que la probabilité de subir une discrimination est 2,8 fois plus élevée que pour la population de référence. Les valeurs en rouge signalent un effet multiplicateur (le croisement des critères produit un effet supérieur à la simple addition).

Profil-type	Risque discrim. embauche (indice)	Écart salarial estimé	Exposition stigmatisation (indice)	Risque non-recours (indice)	Indice difficulté globale
Homme, blanc, valide, 30-45 ans	100	Réf.	100	100	100
Femme, blanche, valide	120	-14,0 %	143	110	125
Homme, origine maghrébine	196	-8 à 12 %	160	135	165
Femme, origine maghrébine	280	-18 à 22 %	200	155	230
Homme, handicapé, blanc	170	-10 à 15 %	180	90*	155
Femme, handicapée, blanche	220	-20 à 25 %	210	120	200
Femme, handicapée, orig. étrangère	330	-25 à 30 %	260	160	290
Homme, +50 ans, blanc	200	-5 à 8 %	140	130	160
Homme, +50 ans, orig. étrangère	310	-15 à 20 %	200	165	260
Femme, +50 ans, orig. étrangère	370	-25 à 30 %	240	180	300
Personne LGBT+, blanche	150	-5 à 10 %	170	125	150
Personne LGBT+, orig. étrangère	260	-15 à 20 %	230	170	240
Femme, QPV, orig. étrangère	350	-25 à 35 %	250	185	310
H. syndicaliste, orig. étrangère, FP	270	-10 à 15 %	220	100*	210
Femme, obèse, blanche	190	-10 à 15 %	200	150	185
Femme, obèse, orig. étrangère	320	-20 à 28 %	270	175	280

* Indice de non-recours plus bas pour les personnes handicapées (structuration associative forte) et les syndicalistes (accompagnement juridique syndical). QPV = Quartier prioritaire de la politique de la ville. FP = Fonction publique.

Sources : Défenseur des droits (baromètre 2024, rapport annuel 2024), INSEE (enquête VRS, INSEE Focus n°377), DGAFF (DESPERADO V, rapport diversité 2025), CNCDH (rapport 2024), OIT, Observatoire des inégalités. Les indices sont construits par croisement des données quantitatives disponibles et extrapolation pour les profils intersectionnels.

6. Focus : les discriminations dans la fonction publique de l'État

La fonction publique se fonde sur les principes d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité. Elle se doit d'être exemplaire à l'égard des usagers, mais aussi en tant qu'employeur. La réalité est loin de cet idéal.

6.1 État des lieux chiffré

En 2022, 17 % des réclamations reçues par le Défenseur des droits pour discrimination concernaient l'emploi public. Pour la FPE, la répartition des motifs est éloquent : handicap (26 %), état de santé (22 %), activité syndicale (11 %), origine (10 %).

Le 3e rapport biennal de la DGAFF (2025) confirme que la fonction publique n'échappe pas aux stéréotypes et aux biais discriminatoires qui traversent l'ensemble de la société.

6.2 Discriminations à l'embauche dans la FPE

Le testing DESPERADO V démontre l'existence de discriminations à l'embauche dans les trois versants de la fonction publique. La suggestion d'une origine maghrébine ou d'un âge supérieur à 50 ans produit une perte de chance mesurable d'accéder à un entretien. Ce résultat est d'autant plus préoccupant que le concours, censé garantir l'égalité d'accès, est de plus en plus contournable par le recours aux contractuels.

6.3 Inégalités salariales entre femmes et hommes

En 2024, l'écart de rémunération brute entre femmes et hommes fonctionnaires dans les ministères est de 10,6 %, soit 442 euros par mois. À temps de travail égal, l'écart se réduit à 9,1 % (environ 364 euros). À métier et avancement équivalents, il reste de 2 % (164 euros). Sur ces 364 euros d'écart en équivalent temps plein, 200 euros s'expliquent par le fait que les femmes exercent des métiers moins rémunérateurs (ségrégation professionnelle).

L'écart est plus marqué en catégorie A (hors enseignants) et en catégorie C qu'en catégorie B.

Mesure de l'écart F/H dans les ministères	Écart en %	Écart en €/mois	Période
Rémunération brute perçue	-10,6 %	-442 €	Données 2024
Équivalent temps plein	-9,1 %	-364 €	Données 2024
Métier et avancement équivalents	-2,0 %	-164 €	Données 2023
Évolution sur 10 ans	-4,7 pts	—	2014-2024

6.4 Handicap et aménagements de poste

Le handicap et l'état de santé représentent près de la moitié des dossiers de discrimination dans la FPE (26 % + 22 %). Le refus d'aménagement de poste est la situation la plus fréquemment signalée. Les agents concernés se heurtent à des employeurs qui invoquent le coût ou l'impossibilité matérielle, parfois sans motivation formelle du refus.

Le taux d'emploi des BOETH dans la fonction publique (5,93 % en 2024) dépasse l'obligation légale de 6 % dans certains ministères, mais reste en deçà dans d'autres, et la qualité de l'emploi (accès aux promotions, formation, aménagements) est rarement évaluée.

6.5 Discrimination syndicale

L'activité syndicale représente 11 % des saisines pour discrimination dans la FPE. Les formes de cette discrimination sont souvent insidieuses : notation défavorable, absence de promotion, affectation pénalisante, exclusion des circuits d'information. Le Défenseur des droits recommande la traçabilité des décisions de carrière pour rendre visible ce type de discrimination.

6.6 Agents LGBT+ dans la FPE

La circulaire du 20 juin 2023 sur la prise en compte de l'identité des personnes transgenres dans la FPE a posé un cadre. Son application reste inégale. Une personne LGBT+ sur deux cache son orientation sexuelle au travail. Les agents transgenres signalent des difficultés dans l'utilisation du prénom d'usage, l'accès aux vestiaires et sanitaires, et les relations avec la hiérarchie.

6.7 Discriminations croisées dans la FPE

La spécificité de la fonction publique tient à ce que les discriminations s'exercent dans un cadre où l'égalité de traitement est un principe constitutionnel. Le décalage entre le principe et la réalité produit un sentiment d'injustice aggravé, car les agents discriminés se sentent trahis par l'institution qui les emploie.

Quelques profils croisés concrets dans la FPE :

- Une agente de catégorie C, d'origine subsaharienne, en situation de handicap : triple pénalité (genre, origine, validisme) aggravée par la faiblesse des rémunérations en bas de grille.
- Un agent syndicaliste, perçu comme d'origine maghrébine, âgé de plus de 55 ans : cumul de freins à l'avancement (engagement syndical + origine + âge).
- Une agente transgenre, en poste dans un service déconcentré : difficultés liées au changement d'état civil, hostilité de collègues, isolement hiérarchique.

Le Défenseur des droits recommande aux employeurs publics d'adopter des plans d'action transversaux et pluriannuels, incluant la traçabilité des procédures de recrutement et de promotion, la formation de tous les agents, et la sensibilisation aux biais discriminatoires, y compris ceux liés à l'intelligence artificielle.

Motif de discrimination (FPE)	Part des saisines	Rang	Forme principale	Population concernée
Handicap	26 %	1er	Refus aménagement	Ensemble de la FPE
État de santé	22 %	2e	Inaptitude, licenciement	Maladies chroniques
Activité syndicale	11 %	3e	Avancement, notation	Représentants syndicaux
Origine	10 %	4e	Embauche, carrière	Agents d'origine étrangère
Sexe / grossesse	~8 %	5e	Salaire, promotion	Femmes, agentes enceintes
Orient. sexuelle / genre	~4 %	6e	Harcèlement, exclusion	Agents LGBT+

Source : Défenseur des droits, rapport 2021-2022, actualisé avec données 2024.

7. Recommandations

7.1 Pour les employeurs publics

- Déployer des plans d'action pluriannuels contre les discriminations, intégrant une approche intersectionnelle, dans le cadre du dialogue social.
- Garantir la traçabilité et la transparence des décisions de recrutement, d'avancement et d'affectation.
- Former l'ensemble des agents à la lutte contre les discriminations, y compris sur les biais algorithmiques.
- Rendre effectifs les dispositifs de signalement et garantir la protection des victimes et des témoins.
- Publier des données désagrégées (par sexe, âge, handicap, catégorie) pour rendre visibles les inégalités croisées.

7.2 Pour le législateur

- Reconnaître explicitement la notion de discrimination croisée dans le droit français, comme le recommande le Défenseur des droits.
- Renforcer les sanctions pénales effectives : le taux de classement sans suite pour les affaires de discrimination reste trop élevé (1 594 condamnations en 2023 pour 8 282 affaires traitées).
- Pérenniser les campagnes de testing dans la fonction publique et le secteur privé.

7.3 Pour les organisations syndicales

- Intégrer l'approche intersectionnelle dans les revendications et les négociations.
- Accompagner les agents victimes de discriminations croisées dans leurs démarches de signalement et de recours.
- Exiger la production de données genrées et croisées dans les bilans sociaux et les rapports de situation comparée.

8. Sources et références

Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2024, mars 2025.

Défenseur des droits – OIT, 18e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, décembre 2025.

DGAFP, 3e rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité dans la fonction publique, février 2025.

DGAFP, Testing DESPERADO V : discriminations à l'embauche dans les trois versants de la fonction publique, 2024.

DGAFP, Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2024, mars 2025.

INSEE, Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024, INSEE Focus n°377, février 2026.

INSEE – Ministère de l'Intérieur, Enquête nationale de victimation Vécu et ressenti en matière de sécurité (VRS), édition 2024.

CNCDH, Rapport 2024 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, juin 2025.

Ministère de l'Intérieur, Statistiques des infractions à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux, année 2025, mars 2026.

Observatoire des inégalités, Rapport sur les discriminations en France, édition 2023.

SOS Homophobie, Rapport annuel 2024 sur les LGBTIphobies.

L'Autre Cercle – IFOP, Baromètre LGBT+ au travail, 2025.

APF France handicap, Dossier Emploi & Handicap, 2024.

Groupe Apicil – OpinionWay, 5e baromètre « Les Français et l'inclusion » : discriminations liées à l'apparence physique, avril 2025.

Crenshaw K., « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex », University of Chicago Legal Forum, 1989.