

# RENFORCER LA CAPACITÉ DES SYNDICATS

à lutter contre la

# DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

**Bonnes pratiques, leçons, outils, orientations  
vers une approche intersectionnelle**



## Remerciements

Ce Compendium a été rédigé par Francesca Carrera et Beppe de Sario de la Fondazione Di Vittorio sous la coordination de l'équipe de la CES en charge de la non-discrimination et de l'égalité.

Le Compendium s'appuie sur des informations et des expériences de première main recueillies au cours de cinq séminaires d'apprentissage et de diverses autres actions entreprises dans le cadre du projet CES – Les syndicats contre la discrimination (ETUC-Trade Unions Against Discrimination - TUAD) qui s'est déroulé sur deux ans de juin 2023 à mai 2025).

Le projet TUAD a bénéficié de l'engagement et de la contribution des organisations syndicales affiliées à la CES, tant au niveau national que sectoriel, dans toute l'Europe. Nous exprimons notre sincère gratitude à toutes les organisations et à leurs représentants syndicaux, qui ont généreusement partagé leur expertise, leurs recherches et leurs points de vue, enrichissant ainsi le contenu et la profondeur de cette publication.

Nous tenons également à souligner le soutien inestimable de nos collègues, des réviseurs et de tous ceux qui ont travaillé dans les coulisses et sans relâche! Leurs contributions ont été essentielles à la réussite de ce projet. Leurs ressources et leurs encouragements ont rendu ce travail possible. Par ailleurs, leur engagement envers la thématique abordée et le projet TUAD a joué un rôle déterminant dans la concrétisation de ce Compendium.

Avril 2025

# Table des matières

## VERS UNE JUSTICE INTERSECTIONNELLE POUR UNE EUROPE JUSTE ET INCLUSIVE 4

### Chapitre 1 – INTRODUCTION 6

- 1.1 Le Projet TUAD 6
- 1.2 Le Compendium 7

### Chapitre 2 – INTERSECTIONNALITÉ ET ACTION SYNDICALE CONTRE LA DISCRIMINATION 8

- 2.1 Intersectionnalité : un concept qui évolue entre les sphères universitaires, militantes et institutionnelles 8
- 2.2 Définitions de l'intersectionnalité : de la théorie à la pratique syndicale 9
- 2.3 L'importance de l'intersectionnalité dans l'action syndicale contre la discrimination 10

### Chapitre 3 – LA PERTINENCE ÉMERGENTE DE L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LE CADRE JURIDIQUE ET POLITIQUE 12

- 3.1 Cadre international 12
- 3.2 Le cadre européen 13

### Chapitre 4 – INTERSECTIONNALITÉ : S'INSPIRER DES BONNES PRATIQUES POUR L'ACTION SYNDICALE CONTRE LA DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE 18

- 4.1 Négociation collective et dialogue social : inspirer les pratiques conjointes vers l'intersectionnalité 19
- 4.2 Institutions, syndicats et employeurs : synergies et pratiques vers une perspective d'intersectionnalité améliorée 25
- 4.3 À l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail : syndicats, organisations de la société civile, mouvements sociaux, communautés locales travailler ensemble pour développer une approche de l'égalité 29

### Chapitre 5 – LES SYNDICATS VERS UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE 33

- 5.1 Renforcer la conscience intersectionnelle au sein des syndicats et du monde du travail 33
- 5.2 Formation et renforcement des capacités sur l'intersectionnalité pour les syndicalistes : différents niveaux, instruments et méthodes 36
- 5.3 Innover les structures syndicales internes par une approche intersectionnelle 40
- 5.4 Une approche intersectionnelle dans les relations avec les travailleurs : les accueillir, les informer et les écouter 42
- 5.5 Les outils pour développer la connaissance intersectionnelle : archives, données, expertise pour l'apprentissage continu 44

### Chapitre 6 – RECOMMANDATIONS POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE 47

- 6.1 Recommandations pour l'UE et les institutions nationales 47
- 6.2 Recommandations syndicales (pour les syndicats) 48
- 6.3 Recommandations pour les syndicats et les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social 49

### Chapitre 7 – GLOSSAIRE 51



## VERS UNE JUSTICE INTERSECTIONNELLE POUR UNE EUROPE JUSTE ET INCLUSIVE

Malgré les avancées réglementaires, la discrimination persiste en Europe, touchant particulièrement les femmes, les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapées et les minorités ethniques. Selon Eurostat, en 2021, 7,7 % des hommes et 10,4 % des femmes nés dans le pays de référence mais dont les deux parents sont nés à l'étranger ont déclaré se sentir discriminés au travail, principalement en raison de leur origine étrangère. En outre, près de 8 % des hommes et 9 % des femmes nés en dehors de l'UE ont déclaré avoir été victimes de discrimination au travail, la cause principale étant identifiée comme étant l'origine étrangère.

Une enquête menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) a révélé que 47 % des résidents de confession islamique interrogés dans 13 États membres ont été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années, avec des taux plus élevés chez les femmes portant des vêtements religieux. Ces données démontrent la nature répandue de la discrimination, qui affecte particulièrement les individus possédant de multiples caractéristiques identitaires sujettes aux préjugés.

Dans une Europe qui devrait être inclusive et multiethnique, en raison de l'évolution de sa propre histoire et des nécessités économiques et démographiques, la diversité, au lieu d'être unanimement reconnue comme un atout pour le développement social et culturel, reste un prétexte à la discrimination.

Parmi celles-ci, la discrimination fondée sur le genre, enracinée de manière séculaire, reste très répandue et tous les syndicats européens l'ont toujours combattue, non seulement parce qu'elle est inhumaine et anti-historique, mais aussi parce qu'elle est absurde et néfaste dans le contexte économique et social contemporain.

L'étude de la discrimination intersectionnelle se concentre sur une dimension de l'inégalité encore plus complexe, articulée et, en même temps, omniprésente et dangereuse.

En effet, l'approche analytique des effets produits par l'interaction de différentes formes de discrimination permet d'observer comment celles-ci, en se superposant ou en s'alternant au détriment d'un même individu, engendrent de nouvelles formes de marginalisation et d'exploitation, à la fois inédites et personnalisées.

Si les études sur la discrimination sont traditionnellement nées de la nécessité de lutter contre celles fondées sur des motifs ethniques et, plus récemment, contre celles liées à la discrimination à l'égard des femmes, nous pouvons aujourd'hui reconnaître que les raisons de la discrimination sont beaucoup plus larges et plus complexes.

L'âge, le handicap, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont des sujets de discrimination, anciens et nouveaux, au même titre que le racisme et la misogynie qui continuent d'être profondément et largement présents dans nos communautés.

La prise de conscience d'une société de plus en plus complexe et hétérogène, composée en même temps de personnes de plus en plus conscientes de leur condition, de leur identité, de leurs droits et de leurs aspirations, constitue le socle sur lequel les nouvelles études sur les effets intersectionnels des différentes formes de discrimination ont progressé.

Adopter une perspective intersectionnelle signifie reconnaître que les pénalisations ne sont pas basées sur des facteurs en soi; elles sont plutôt le résultat de préjugés et d'hostilité exacerbés par la combinaison de multiples aspects interconnectés qui représentent les individualités, les identités et les complexités des personnes, ainsi que par des conjonctures politiques et culturelles qui déplacent l'attention des masses vers différents facteurs, suscitant, à chaque fois, la croissance de sentiments populaires défavorables aux porteurs d'une diversité réelle ou présumée.

Il suffit de penser aux campagnes politiques anti-immigration qui criminalisent les immigrés, et aux récentes volte-face en Amérique et dans certaines régions d'Europe concernant le respect des différentes orientations et identités sexuelles.

Les femmes issues de l'immigration, par exemple, peuvent être confrontées à une discrimination fondée à la fois sur le sexe et sur l'origine ethnique. Des facteurs tels que l'âge, le statut socio-économique, l'orientation sexuelle et certains handicaps peuvent avoir de graves répercussions sur leur présent et leur avenir, créant des effets cumulatifs qui renforcent les obstacles à l'emploi et à la participation sociale.

Ignorer ces intersections risque de rendre invisibles les expériences de ceux qui se trouvent à l'intersection de multiples formes d'oppression, ce qui, en y regardant de plus près, pourrait potentiellement décrire la majorité des gens.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a assumé un rôle central dans la promotion de l'inclusion et la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. La pleine réalisation de ses principes fondamentaux exige de garantir des marchés du travail équitables et des systèmes de protection sociale efficaces, à condition que l'égalité

et l'égalité des chances soient véritablement garanties pour tous.

Plus que toute autre organisation, la CES a soutenu de nombreuses initiatives visant à renforcer les droits des travailleurs, à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à améliorer la santé et la sécurité au travail et à lutter contre le travail non déclaré, dépourvu de garanties et de protections. Ce type de travail devient souvent, pour cette raison, le seul moyen de survie pour celles et ceux qui subissent des discriminations.

La mise en œuvre du socle social nécessite un engagement collectif de la part des institutions européennes, des autorités nationales et des partenaires sociaux, y compris des syndicats.

Pour soutenir la directive horizontale anti-discrimination proposée dès 2008, tous les acteurs institutionnels et sociaux auraient dû, en théorie, s'unir pour rester fidèles au mandat d'une Europe du bien-être, du progrès et de la justice.

Une Europe dans laquelle l'idée d'égalité et de fraternité, qui sous-tend la culture chrétienne et celle des Lumières sur lesquelles l'Europe est fondée, est également nécessaire à la compétitivité d'un modèle économique et social alternatif, aujourd'hui plus que jamais, à ceux des autres continents.

Cependant, même au sein de l'Union européenne, l'adoption de législations visant à protéger toutes les personnes dans la diversité de leurs identités, tant sur le lieu de travail qu'en dehors, reste un terrain de lutte, en raison de considérations économiques — comme si l'exclusion n'avait pas un coût élevé pour l'ensemble de la société — mais aussi idéologiques. Après une longue attente d'approbation, la proposition de directive horizontale a été retirée sans gloire.

Actuellement, la protection contre la discrimination dans l'UE est fragmentée et ne couvre pas suffisamment tous les domaines de la vie sociale.

Les zones d'inégalité, d'injustice et d'intolérance encore présentes sur notre continent posent non seulement un problème éthique, mais aussi une limitation exacerbée de la capacité de l'ensemble de la communauté à se développer, à s'intégrer et à progresser.

Par conséquent, l'adoption d'une ligne stratégique claire pour lutter contre la discrimination, ainsi que d'une perspective intersectionnelle, n'est pas seulement une question de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique.

La discrimination structurelle limite le sens de la communauté et, à son tour, restreint l'accès de nombreuses personnes souvent excellentes au marché du travail, réduisant ainsi le potentiel productif de l'économie européenne. Dans de nombreux pays de l'UE, les tensions raciales et la xénophobie entraînent la perte de travailleurs étrangers qualifiés, ce qui contribue à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée anticipée d'ici 2035. Cette situation touche également les femmes, les personnes aux identités de genre diverses, les individus en situation de handicap, les jeunes et les personnes âgées.

Promouvoir l'inclusion et combattre la discrimination sous toutes ses formes, aussi complexes soient-elles, n'est pas seulement une question de conscience, c'est aussi une nécessité.

Le pape François, malheureusement décédé récemment, avait déclaré : « Toute relation discriminatoire qui ne respecte pas la conviction fondamentale que l'autre est comme moi constitue un crime, et souvent un crime aberrant ».

À cela, on ne peut qu'ajouter que le crime n'est pas seulement commis à l'encontre des êtres humains discriminés, mais à l'encontre de toute la communauté et donc à l'encontre de soi-même : la discrimination prive une communauté du progrès spirituel qui donne sens, force et perspective au progrès économique.



## CHAPITRE 1 — INTRODUCTION

Le projet *Trade Unions Against Discrimination* (Les syndicats contre la discrimination - TUAD) s'appuie sur la tradition de l'action syndicale, intégrant les droits de l'homme, les droits sociaux et les droits des travailleurs. Les syndicats ont toujours considéré que la discrimination était liée aux inégalités socio-économiques ancrées dans le système économique et exacerbées par des politiques inefficaces visant à résoudre ces problèmes. Les décideurs politiques à tous les niveaux se sont solennellement engagés à respecter le socle européen des droits sociaux, dont le premier chapitre met l'accent sur l'égalité de traitement, ce qui n'est pas une simple coïncidence : la pleine réalisation des droits à l'égalité est une condition préalable à l'entrée sur le marché du travail (à laquelle le chapitre II est consacré) et à la jouissance des droits à la protection sociale décrits dans le chapitre III. Parallèlement, les droits à l'égalité, à l'égalité des chances et à la non-discrimination sont des facteurs essentiels pour évaluer toute forme de mauvais traitement indirect des travailleurs dans tous les contextes.

En outre, se concentrer sur la discrimination intersectionnelle permet de détecter les pratiques sociales en dehors du lieu de travail (c'est-à-dire dans les relations sociales, communautaires et institutionnelles) qui renforcent les inégalités, ont un impact sur le monde du travail et, en fin de compte, influencent la qualité de vie dans nos sociétés.

### 1.1 Le Projet TUAD

L'objectif du projet TUAD est de fournir des outils pratiques et conceptuels pour **détecter, traiter et combattre la discrimination intersectionnelle** sur le lieu de travail et en dehors. Pour ce faire, le projet a engagé et mobilisé des syndicalistes, les invitant à partager leurs expériences et à donner leur avis sur les innovations en matière de négociation collective, d'organisation syndicale et d'autres pratiques de façons plus inclusives.

Les principaux objectifs ayant guidé la mise en œuvre du projet sont les suivants :

1) Sensibiliser à la discrimination intersectionnelle et contribuer à faire passer la compréhension de la discrimination d'un niveau essentiellement individuel à un niveau plus structurel. Au lieu de s'appuyer uniquement sur des cadres à axe unique qui se concentrent sur une dimension de la discrimination à la fois (par exemple, le genre, l'ethnicité ou le handicap), une approche intersectionnelle reconnaît la multidimensionnalité des expériences et des identités des personnes. Par exemple, les femmes musulmanes qui portent le hijab, les femmes handicapées et les réfugiés LGBTQI+ peuvent subir des discriminations qualitativement différentes de celles de leurs homologues masculins, blancs et non handicapés. Ces variations dans la manière dont les discriminations se manifestent pour différents individus en fonction de la combinaison de diverses identités ne sont pas seulement absentes des données statistiques disponibles, mais sont également rarement abordées par la législation anti-discrimination dans les États membres de l'UE.

2) Renforcer la capacité des syndicats à détecter, combattre et prévenir la discrimination sur le lieu de travail et en dehors. Les syndicats sont des acteurs essentiels de la lutte contre la discrimination qui apportent des contributions significatives à l'ensemble de la société. Ils disposent généralement de structures bien organisées et les représentants syndicaux sur le lieu de travail peuvent utiliser l'expertise de leurs instances sectorielles et nationales, ce qui leur permet d'obtenir un changement sociétal plus large grâce à leurs initiatives en matière de non-discrimination. Cependant, les différentes approches en Europe dépendent fortement des ressources. Grâce à ce projet, la CES vise à promouvoir le partage des meilleures pratiques et à renforcer la capacité à développer des stratégies concrètes sur le lieu de travail ou au niveau de l'entreprise.

3) Créer des synergies entre les syndicats et les organisations de la société civile (OSC) pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail et en dehors, tout en renforçant le point de vue des travailleurs dans l'élaboration des politiques nationales et européennes. L'affiliation syndicale, le dialogue social et les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation sont des outils essentiels pour la démocratie sur le lieu de travail, qui jouent un rôle crucial dans la promotion de sociétés démocratiques et inclusives en dehors de celui-ci. Pendant ce temps, alors que la société civile et le monde académique plaident en faveur d'une approche intersectionnelle de la discrimination, une tendance préoccupante à la mise en place de mesures restrictives dans plusieurs États membres de l'UE nuit à l'espace civique et à la capacité des acteurs de la société civile à exercer leurs missions légitimes. Le projet a mis en lumière la nécessité pour les syndicats de renforcer leurs collaborations stratégiques afin de concevoir et de mettre en œuvre des pratiques de non-discrimination. Ces partenariats renforcent le pouvoir d'influence des syndicats et offrent une plateforme d'échange et de partage des bonnes pratiques.

Ces objectifs sont ancrés dans le programme de la CES, comme l'indiquent ses documents politiques les plus récents, qui reconnaissent également les limites des actions entreprises jusqu'à présent. En ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination, le programme d'action 2023-2027<sup>1</sup> affirme que les syndicats ne sont parfois pas suffisamment outillés pour faire face aux problèmes rencontrés par les travailleurs, les citoyens et les résidents victimes de discriminations directes et indirectes sous leurs diverses formes.

Les actions des syndicats englobent la négociation collective et le dialogue social, qui peuvent renforcer l'inclusion et les réglementations équitables. La négociation collective et les conventions collectives doivent être utilisées pour promouvoir activement la diversité, la tolérance et l'inclusion à tous les niveaux, tout en s'opposant à toutes les formes de discrimination et de violence liée au travail. Elles servent d'outils pour lutter directement contre la discrimination. La CES poursuivra également ses efforts pour identifier les conventions collectives et les clauses négociées visant à lutter contre le racisme, la discrimination et l'influence de l'extrême droite sur le lieu de travail.

La lutte contre la discrimination fondée sur le genre et la lutte contre le racisme ont été des thèmes pionniers dans les programmes syndicaux. La CES considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme une dimension transversale et intersectionnelle de l'intervention syndicale, en particulier dans le contexte actuel de crise économique et sociale : «La dégradation des conditions de travail et de vie des femmes risque de se poursuivre, voire de s'aggraver, avec la crise du coût de la vie. Les mères célibataires, les femmes migrantes, les femmes peu qualifiées, les jeunes femmes et les femmes âgées seront les plus touchées.»

La question de la discrimination liée à l'âge et de l'âgisme n'est pas nouvelle dans l'agenda syndical. La revendication d'un «système de protection sociale garantissant le droit de chacun à vieillir dans la dignité» est inscrite dans le Programme d'action de la CES 2023-2027. L'accent est mis sur les droits, l'accès aux services de soins, et les relations intergénérationnelles : «Renforcer le discours sur la dignité du vieillissement en s'appuyant sur une approche globale des droits sociaux, incluant des filets de sécurité minimaux assurant la dignité, notamment un revenu minimum adéquat, ainsi que des soins de longue durée pour tous les âges, dans le respect du principe de solidarité intergénérationnelle.»

L'approche syndicale est intrinsèquement ouverte à la reconnaissance de nouveaux droits. En juin 2021, la CES a adopté la résolution «*Les droits des LGBTIQ sont des droits syndicaux*». «Ce document exprime la position de la CES sur la stratégie de l'UE pour l'égalité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexuées et queer (LGBTIQ) de 2020 à 2025. Les droits des LGBTIQ sont un aspect essentiel des actions menées par les syndicats pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

Les syndicats soulèvent également la question de la non-reconnaissance de certaines formes de discrimination, notamment liées à l'origine sociale, au statut, à l'éducation et à la richesse.

## 1.2 Le Compendium

Le Compendium vise à suggérer de nouveaux instruments pour l'action syndicale.

Le chapitre 2 examine l'importance de l'intersectionnalité, en commençant par les définitions académiques du concept et en explorant ses diverses applications aux niveaux social et institutionnel. Ce chapitre met en évidence l'importance de l'approche intersectionnelle pour les actions syndicales, notamment dans l'identification et la lutte contre les discriminations, ainsi que dans la promotion du renouveau social et syndical par une participation accrue des travailleurs et une plus grande inclusivité.

Le chapitre 3 examine la législation antidiscriminatoire internationale et européenne, en mettant en évidence plusieurs affaires juridiques pertinentes des tribunaux européens qui font référence à l'intersectionnalité. Sans être exhaustif, il offre un aperçu d'un cadre réglementaire où l'intersectionnalité commence à gagner du terrain.

Les chapitres 4 et 5 constituent le cœur du compendium. Ils rassemblent et analysent les pratiques efficaces de lutte contre la discrimination basées sur les activités de recherche et de formation du projet TUAD. Ces pratiques sont mises en évidence en soulignant les contributions que chacune d'entre elles peut apporter à la construction d'une boîte à outils contre la discrimination, en renforçant le potentiel intersectionnel de l'action syndicale. Le chapitre 4 se concentre sur les pratiques syndicales classées en fonction des acteurs impliqués : négociation collective, dialogue social tripartite, relations avec la législation et les institutions publiques, ainsi que les liens avec les organisations de

<sup>1</sup> Programme d'action 2023-2027 de la CES, Ensemble pour un accord équitable pour les travailleurs, adopté par le 15<sup>e</sup> Congrès statutaire de la CES (Berlin, 23-26 mai 2023), [Programme d'action de la CES 2023-2027 | CES](#)

la société civile, les mouvements sociaux et les communautés locales. Le chapitre 5 décrit les pratiques qui favorisent le développement interne et organisationnel du syndicat lui-même : formation des syndicalistes, méthodes d'écoute et d'engagement des travailleurs, stratégies de communication, campagnes publiques et initiatives visant à innover dans les formes de représentation des travailleurs et de prise de décision syndicale.

Le chapitre 6 résume les principales recommandations politiques élaborées dans le cadre du projet TUAD. Ces recommandations ont été rédigées au cours de séances de travail en groupe lors des séminaires d'apprentissage, en intégrant les contributions des représentants des syndicats participants, des intervenants institutionnels et des OSC invitées aux discussions. Dans ce contexte, les recommandations représentent un travail en cours et reflètent l'évolution de l'action syndicale vers une approche intersectionnelle.

Le chapitre 7 propose un glossaire des termes essentiels liés à la discrimination et à l'intersectionnalité, basé sur les définitions déjà acceptées par les organismes internationaux et les organisations de la société civile qui luttent contre la discrimination.

## CHAPITRE 2 — INTERSECTIONNALITÉ ET ACTION SYNDICALE CONTRE LA DISCRIMINATION

Une approche intersectionnelle de la discrimination s'avère de plus en plus pertinente pour la combattre efficacement, à la lumière de plusieurs facteurs. En premier lieu, il y a l'évolution et l'intégration des sociétés européennes, mais les transformations du monde du travail exigent également des réponses syndicales à la hauteur de cette complexité.

### 2.1 Intersectionnalité : un concept qui évolue entre les sphères universitaires, militantes et institutionnelles

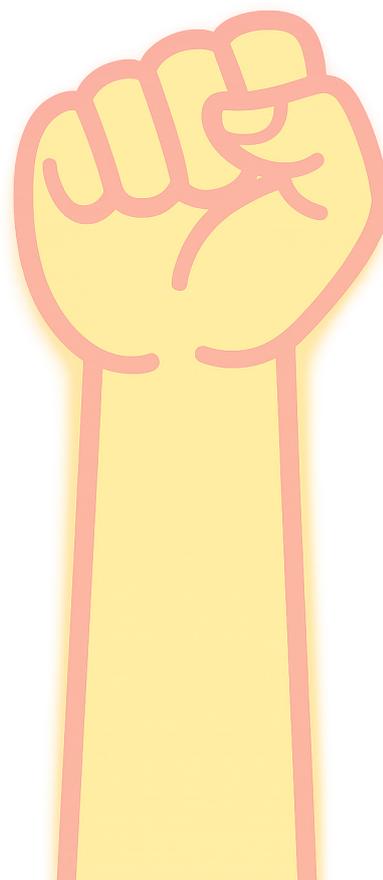
La valeur innovante du projet TUAD réside dans son adoption du concept d'intersectionnalité. Cette approche de l'étude des privilèges et de l'oppression a été développée par l'universitaire afro-américaine Kimberlé Crenshaw, dans son article révolutionnaire de 1989<sup>2</sup>, qui affirme que les systèmes sociaux et juridiques ne peuvent pas traiter de manière adéquate les différentes dimensions de l'oppression s'ils ne tiennent pas compte de la manière dont ces dimensions sont liées et se chevauchent, et s'ils ne se concentrent pas sur les expériences de ceux qui souffrent de l'oppression.

Au fil du temps, le concept d'intersectionnalité a été largement examiné dans les études académiques, en commençant par une analyse des dimensions d'"intersection" (race, sexe, genre, âge, handicap, classe sociale, statut social, etc.) qui génèrent des formes spécifiques d'oppression et de privilège. L'intersectionnalité a également imprégné le lexique et les normes réglementaires de diverses institutions internationales (Conventions de l'ONU, agences onusiennes, OIT) et a récemment été reconnue dans le cadre des processus législatifs de l'Union européenne<sup>3</sup>.

Il s'agit d'une évolution majeure porteuse d'un fort potentiel, notamment pour la reconnaissance des droits des groupes et des individus sous-représentés. Toutefois, on constate encore un manque d'action institutionnelle capable de s'attaquer efficacement aux causes profondes de la discrimination intersectionnelle. La discrimination intersectionnelle découle des aspects systémiques de l'exploitation et des inégalités sociales, tandis que le discours néolibéral et ses pratiques ne

2 Crenshaw, Kimberlé (1989), "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Issue 1, Article 8.

3 Capesciotti, Marta (2021), *Labour policies at the intersection of gender and race*, projet GRASE (Gender and Race Stereotypes Eradication in Labor Market Access).



sont pas exempts de préjugés idéologiques<sup>4</sup> et tendent principalement à apporter des réponses individuelles à la discrimination, plutôt que de s'attaquer à ses causes systémiques.

Les organisations de la société civile et les mouvements sociaux se sont également appuyés sur le concept d'intersectionnalité. L'apport majeur de l'activisme réside dans sa volonté d'éviter de concevoir les luttes pour la justice sociale comme des sphères séparées ou uniquement liées à des aspects identitaires (*politique identitaire*). *Cela a suscité une réflexion sur les inégalités existantes au sein des organisations sociales, ainsi que sur le potentiel transformateur de l'intersectionnalité en tant qu'outil pour interroger les hiérarchies, stimuler la participation et enrichir l'agenda de l'action sociale.*

## 2.2 Définitions de l'intersectionnalité : de la théorie à la pratique syndicale

Conformément à l'approche syndicale, le projet TUAD a cherché à élaborer une définition de l'intersectionnalité qui tienne compte de sa valeur cognitive (reconnaître et analyser la discrimination) ainsi que de sa signification en termes d'action (aux niveaux social et institutionnel, ainsi qu'au sein des syndicats) et qui offre un espace et une voix à la subjectivité des travailleurs victimes de discrimination.

L'intersectionnalité a été définie de diverses manières, tant par le milieu académique qu'au niveau international et institutionnel. De la théorie académique aux pratiques sociales et institutionnelles, cette diversité reflète l'état et l'évolution des formes d'oppression, de privilège, d'inégalité et de discrimination. L'enseignement de l'intersectionnalité réside dans le fait que ces formes d'oppression sont systémiques et en constante évolution, franchissant les frontières entre le monde du travail et la vie sociale. L'intersectionnalité dans le glossaire de l'ONU se concentre sur les dimensions identitaires en jeu dans la discrimination et sur leurs intersections, qui produisent des formes spécifiques d'oppression. Cette définition peut être complétée par celle du glossaire d'ONU-Femmes, qui rappelle la centralité des personnes subissant des discriminations au sein des structures de pouvoir, tout en mettant en avant leur capacité d'agir et, plus généralement, le potentiel transformateur de l'intersectionnalité.

» [Intersectionnalité : Théorie selon laquelle les diverses formes de discrimination fondées sur la race, le genre, la classe, le handicap, la sexualité et d'autres formes d'identité ne fonctionnent pas indépendamment les unes des autres, mais interagissent pour produire des formes particulières d'oppression sociale] (UNTerm<sup>5</sup>); «L'intersectionnalité reconnaît que la vie des gens est façonnée par leurs identités, leurs relations et les facteurs sociaux. Ceux-ci se combinent pour créer des formes croisées de privilèges et d'oppression en fonction du contexte d'une personne et des structures de pouvoir existantes telles que le patriarcat, le validisme, le colonialisme, l'impérialisme, l'homophobie et le racisme. Il est important de se rappeler le potentiel de transformation de l'intersectionnalité, qui va au-delà d'une simple focalisation sur l'impact des identités croisées» (ONU-Femmes-UNPRPD).<sup>6</sup>

La discrimination intersectionnelle ne coïncide pas simplement avec une discrimination multiple fondée sur des facteurs individuels isolés, aussi «cumulatifs» soient-ils (comme le fait d'être une femme, un migrant, un travailleur à faible revenu, un handicapé, une personne âgée, etc.). La discrimination intersectionnelle définit une expérience particulière qui s'entrelace plutôt que de simplement «s'ajouter» aux différents facteurs de discrimination affectant une même personne simultanément, façonnée par le contexte spécifique. Le lieu de travail est l'un de ces contextes; elle est également liée aux autres dimensions sociales de la vie des individus. Les syndicats doivent être mieux équipés pour reconnaître et combattre la discrimination intersectionnelle.

4 De Vita, Luisa (2022), *The importance of Intersectionality for Gender Equality in the Labor Market Analysis*, "AG About Gender —International Journal of Gender Studies", Vol. 11, No. 22 : *Doing Intersectionality in Explored and Unexplored Places*, Genoa University Press.

5 <https://unterm.un.org/unterm2/en/>

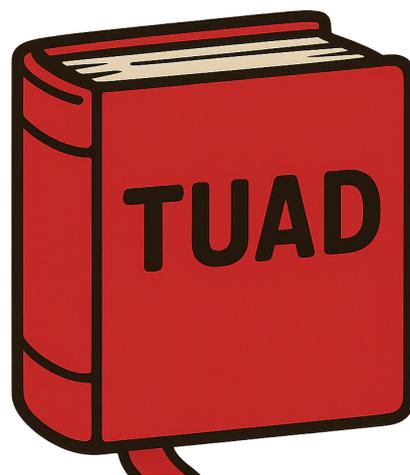
6 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

Comme nous le verrons au chapitre 3, une directive européenne récente (la directive sur la transparence des rémunérations, paragraphe 25 du préambule) fait référence à l'intersectionnalité dans des contextes impliquant l'intersection de divers axes de discrimination ou d'inégalité, lorsque le travailleur appartient à un ou plusieurs groupes protégés contre la discrimination fondée sur le genre, ainsi que sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, comme le prévoit la directive 2000/43/CE (7) ou 2000/78/CE (8) du Conseil.

## 2.3 L'importance de l'intersectionnalité dans l'action syndicale contre la discrimination

L'intersectionnalité peut offrir une nouvelle perspective à l'action syndicale sur les questions d'égalité et de non-discrimination. L'approche intersectionnelle ne se concentre pas sur la simple somme des différentes revendications sociales et subjectivités, mais sur la révélation de leurs interconnexions. L'action syndicale est centrée sur la négociation des droits et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs, en particulier dans des domaines tels que les salaires équitables et l'égalité de rémunération, la protection contre la discrimination et le harcèlement, l'accès à la formation et au développement professionnel, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la sécurité sociale et les avantages sociaux, entre autres. La négociation de règles et d'actions contre la discrimination n'est pas un nouvel aspect des interventions des syndicats et des représentants des travailleurs sur les lieux de travail. Les changements dans la société ont constamment influencé l'évolution du travail et des modes de production, ce qui a incité les syndicats à s'adapter et à élargir leur champ d'action. La lutte pour la défense des droits des femmes et des minorités fait depuis longtemps partie intégrante de la tradition du mouvement syndical, tout comme l'inclusion des travailleurs les plus vulnérables.

En arrière-plan se trouve le changement de modèle de production et de relations industrielles après la Seconde Guerre mondiale, qui a marqué la fin des « Trente Glorieuses ». Ce facteur crucial oblige les syndicats à trouver un équilibre délicat entre les efforts universels de défense des droits du travail et une approche ciblée des conditions spécifiques des travailleurs. Le thème de la « revitalisation syndicale » reste au centre des discussions syndicales, tant au niveau national qu'euro-péen. Au cours des deux dernières décennies, les études sur les relations industrielles et le syndicalisme ont mis l'accent sur le concept de revitalisation de diverses manières — par exemple, en introduisant des termes tels que le syndicalisme de proximité, le syndicalisme de justice sociale et le syndicalisme de coalition. Il existe de nombreuses expériences de renouveau syndical, mais les défis découlent en fin de compte des changements structurels dans le monde du travail, avec de nouvelles demandes et de nouveaux besoins de représentation qui nécessitent de nouvelles formes et de nouvelles mentalités pour l'action syndicale.<sup>7</sup>



Mais quels effets une approche intersectionnelle pourrait-elle avoir sur les droits des travailleurs et les relations industrielles<sup>8</sup>? Tout d'abord, l'intersectionnalité peut contribuer à éviter une prise en compte trop générale des caractéristiques, des besoins et des demandes des travailleurs<sup>9</sup>. Souvent, les secteurs économiques où les profils des travailleurs sont les plus différenciés sont aussi ceux où les inégalités sont les plus grandes et où les hiérarchies sont particulièrement organisées autour des intersections de race<sup>10</sup> et du genre<sup>11</sup>, ainsi que de l'âge<sup>12</sup>, du statut social, et plus encore (comme dans le travail domestique et les soins, l'économie de

7 Regalia, Ida (2024), *Labour Movement: Old and New Problems of representation*, in «Stato e Mercato», Vol. 1: *Labour power in contemporary capitalism. Class conflict in the old and new world of work*.

8 McBride A., Rodriguez J.K. (2024), *Intersectionality and Industrial Relations*, in Hodder A., Mustchin S. (eds), *The Value of Industrial Relations*, Bristol University Press.

9 McBride A., Hebson G., & Holgate J. (2015), *Intersectionality: Are we taking enough notice in the field of work and employment relations?*, «Work, Employment and Society», 29 (2).

10 Tapia, M., Alberti, G. (2019), *Unpacking the Category of Migrant Workers in Trade Union Research: A Multi-Level Approach to Migrant Intersectionalities*, «Work, Employment and Society», 33 (2); Alberti, G., Holgate, J., & Tapia, M. (2013). *Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work*, «The International Journal of Human Resource Management», 24 (22).

11 Holgate J., Hebson G., McBride A. (2006), *Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research*, «Industrial relation Journal», Vol. 37, Issue 4; Ortensi L.E., Tosi F. (2021), *Gender and migration background at their intersection. An analysis of labour market data in Europe*, project GRASE (Gender and Race Stereotypes Eradication in Labor Market Access).

12 Stypińska J., Gordo L.R. (2018), *Gender, age and migration: an intersectional approach to inequalities in the labour mar-*

plateforme, la construction, la logistique et le transport, et l'agriculture). Les concepts utilisés au cours des dernières décennies pour analyser le marché du travail et l'emploi en Europe (précarité, dualisme, travailleurs pauvres, etc.) deviennent plus concrets lorsqu'ils sont examinés sous l'angle de l'intersectionnalité.<sup>13</sup>

Une dimension essentielle de l'action syndicale inspirée par l'intersectionnalité concerne les questions d'organisation interne, de représentation des travailleurs et de développement de syndicats plus «inclusifs». Les principes d'inclusivité et d'égalité sont des éléments clés des programmes et lignes directrices des syndicats européens visant à renouveler le syndicalisme. Cet engagement est important en soi, car il permet aux syndicats de reconnaître la diversité des effectifs et de leurs membres, et peut également avoir une influence positive sur les pratiques et les priorités de la négociation collective. Les syndicats mènent depuis longtemps une réflexion sur les formes démocratiques de représentation du travail, et l'intersectionnalité peut contribuer à approfondir le lien entre formes de démocratie syndicale et justice substantielle dans la représentation<sup>14</sup>.

Un autre effet de l'adoption par les syndicats d'une approche intersectionnelle est leur relation avec les organisations de la société civile, les mouvements sociaux et les communautés locales, en particulier en ce qui concerne les secteurs les plus vulnérables du marché du travail<sup>15</sup>. Dans une société complexe, fragmentée et diversifiée, il est essentiel que les syndicats soient capables de coopérer avec d'autres acteurs sociaux et soient ouverts à des pratiques et des langues différentes. Une action de représentation générale des travailleurs doit inclure toutes les dimensions de l'identité et de l'expérience sociale, et les programmes de négociation collective et de dialogue social peuvent être enrichis par une telle approche. Cette approche dépasse les frontières de la vie sociale et du travail, et nécessite donc une compréhension de l'expérience concrète des travailleurs. Cette approche facilite l'action et l'organisation syndicale au-delà du lieu de travail.

---

ket, in «European Journal of Ageing», Vol. 15.

13 Département politique pour les droits des citoyens et les affaires constitutionnelles Direction générale des politiques internes (novembre 2020), *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

14 Briskin, Linda (2014), *Strategies to support equality bargaining inside unions : Representational democracy and representational justice*, in "Journal of Industrial Relations", Vol. 56 (2).

15 Cherubini D., Garofalo Geymonat G., Marchetti S. (2022), *Intersectionality as a political practice in the domestic workers' rights movements*, in "AG About Gender —International Journal of Gender Studies", Vol. 11 No. 22 : *Doing Intersectionality in Explored and Unexplored Places*, Genoa University Press.

## CHAPITRE 3 — LA PERTINENCE ÉMERGENTE DE L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LE CADRE JURIDIQUE ET POLITIQUE

### 3.1 Cadre international

Tant au niveau international qu'europpéen, le cadre législatif de lutte contre la discrimination a une longue histoire et repose fondamentalement sur divers instruments qui traitent séparément et distinctement les différents domaines de discrimination. Bien qu'aucune disposition ne couvre explicitement la discrimination intersectionnelle, certains outils offrent une base pour reconnaître et traiter la discrimination fondée sur de multiples facteurs identitaires imbriqués, notamment le genre, la race, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge, entre autres.

Dans la sphère internationale, on trouve déjà des références à **la lutte contre la discrimination intersectionnelle** dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme* (1948)<sup>16</sup>. L'article 2 établit le principe d'égalité et de non-discrimination, stipulant que tous les êtres humains doivent jouir de leurs droits sans distinction de race, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre situation. Bien que l'intersectionnalité ne soit pas explicitement mentionnée dans la déclaration, sa mise en œuvre peut bénéficier d'une interprétation plus large.

Au fil des ans, les Nations unies ont joué un rôle central dans la lutte contre la discrimination en élaborant une série de conventions qui traitent indirectement de l'intersectionnalité. C'est le cas, par exemple, de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* (1965), qui se concentre sur la discrimination raciale, mais peut être utilisée pour lutter contre les formes combinées de discrimination lorsqu'elles incluent la race. Plus tard, la *Déclaration et le Programme d'action de Durban* (2001)<sup>17</sup> ont souligné la nécessité de s'attaquer à la discrimination intersectionnelle en reconnaissant que la race, le sexe et d'autres identités peuvent se combiner et créer de nouvelles formes de discrimination. La *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH, 2006) reconnaît explicitement la discrimination multiple et intersectionnelle (article 6), notamment en ce qui concerne les femmes et les filles handicapées.

En 2015, l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable a été adopté. Cet Agenda vise à autonomiser les personnes exposées à des situations de vulnérabilité et promeut une **approche intersectionnelle qui prend en compte les risques de désavantages multiples auxquels sont confrontés les femmes, les enfants, les personnes âgées, les réfugiés en situation de handicap ainsi que les personnes en difficulté socio-économique, en considérant les intersections entre les différentes formes d'inégalités**.

La lutte contre la discrimination est également abordée dans plusieurs conventions de l'OIT<sup>18</sup>. La convention n° 190 de l'OIT revêt une importance particulière en ce qui concerne les thèmes de **l'intersectionnalité**. Le préambule de la convention adopte un angle **intersectionnel** lorsqu'il déclare qu'« une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque [...] aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail »;

Si l'adoption d'un vocabulaire et d'une approche intersectionnels par le cadre réglementaire international connaît des retards et des lacunes, la situation semble plus prometteuse d'un point de vue opérationnel. Par exemple, plusieurs agences des Nations unies mettent en œuvre une approche intersectionnelle dans divers domaines lorsqu'elles planifient leurs interventions et publient des manuels, des boîtes à outils ou des lignes directrices. Parmi les exemples significatifs, citons la boîte à outils de l'Organisation mondiale de la santé et la boîte à outils de l'ONU-Femmes<sup>19</sup>, qui soulignent l'importance d'inclure une approche intersectionnelle dans les politiques relatives à l'inclusion des personnes handicapées. Enfin, la note d'orientation sur l'intersectionnalité publiée par le HCNUDH<sup>20</sup> fournit des

16 [Déclaration universelle des droits de l'homme | Nations Unies](#)

17 [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_fr.pdf)

18 La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256); la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301); la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156) [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301); la Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183) [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183). Les deux premières conventions sont fondamentales et soulignent, entre autres, le lien entre la discrimination individuelle et structurelle qui affecte les femmes sur le marché du travail et dans les entreprises.

19 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf>

20 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/30th-anniversary/2022-09-22/Guidance->

conseils pratiques sur la manière dont les institutions et les organisations peuvent travailler à la reconnaissance et à la lutte contre la discrimination à l'égard des minorités, promouvant ainsi une approche plus inclusive.

### 3.2 Le cadre européen

Le cadre législatif européen reconnaît également la discrimination fondée sur des critères spécifiques tels que la race, le genre, la religion, l'orientation sexuelle et l'âge. Toutefois, il est rare, voire inexistant, que la **discrimination intersectionnelle soit explicitement mentionnée, celle-ci étant souvent confondue avec la discrimination multiple. Comme indiqué ci-dessous, l'action institutionnelle de l'UE en matière d'égalité et de non-discrimination s'inscrit dans une histoire riche et détaillée. Cependant, elle a longtemps été structurée autour d'initiatives législatives et de programmes d'action selon les différents motifs de discrimination, la discrimination fondée sur le genre émergeant comme un axe prioritaire, se concentrant presque exclusivement sur la dimension professionnelle.**

#### *Conseil de l'Europe*

Depuis sa fondation en 1949, le Conseil de l'Europe, en tant qu'organisation intergouvernementale, a créé un espace juridique commun, centré sur la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) dans ses 46 États membres<sup>21</sup>. Dans le contexte de ces efforts, la Convention d'Istanbul (2011)<sup>22</sup> revêt une importance cruciale en tant que convention sur les droits de l'homme. Cette importance apparaît déjà dans la formulation large des différents motifs de discrimination (article 4, paragraphe 3<sup>23</sup>). Ceci est explicitement mentionné dans le rapport explicatif de la convention<sup>24</sup>, qui précise que « le raisonnement derrière la sélection de ces motifs de discrimination découle de plusieurs études régionales indiquant que les femmes n'ont souvent pas accès aux services de soutien en raison de la discrimination basée sur leur statut de migrant ou de réfugié, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, ou qu'elles sont confrontées à la discrimination de la part des agents chargés de l'application de la loi ». En outre, la Convention introduit une approche intersectionnelle, qui reflète l'attention portée à l'**impact potentiel d'une combinaison de motifs de discrimination** dans différentes dispositions. **Considérer la discrimination et l'inégalité exclusivement sous l'angle d'un seul des motifs de discrimination possibles à la fois est clairement considéré comme insuffisant pour plusieurs raisons** : « Premièrement, une telle approche peut négliger certaines formes de discrimination et ne permet pas de saisir la complexité de l'inégalité. » Deuxièmement, **une approche de la discrimination fondée sur un seul motif ne tient pas compte de la complexité de l'expérience humaine** (qui ne peut être réduite au genre, à l'âge, à la race, à la nationalité, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'état de santé ou à tout autre statut), puisque **nos expériences sont affectées par la combinaison de tous ces éléments et d'autres encore**. Par ailleurs, les approches fondées sur un seul critère peuvent même nuire à la prise en compte des individus dans toute leur complexité, **en conduisant à une catégorisation rigide et stéréotypée des groupes (femmes, migrants, personnes en situation de handicap, enfants, personnes âgées, etc.), et en négligeant la diversité existant au sein même de ces groupes. À l'inverse, une compréhension globale et approfondie de la discrimination exige de prendre en compte l'articulation entre les différents motifs de discrimination.**

Au fil des ans, le Conseil de l'Europe a progressivement introduit une approche intersectionnelle dans différents domaines d'intervention (recommandations aux États membres, études, lignes directrices) sur une variété de sujets : la lutte contre le discours de haine, la participation politique des jeunes des minorités (y compris les Roms), la lutte contre l'antisémitisme et l'islamophobie, la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+, la protection des droits des personnes issues de l'immigration, des réfugiés et des femmes et filles demandeuses [NoteonIntersectionality.pdf](#)

21 La Convention garantit le droit à la vie, à un procès équitable, au respect de la vie privée et familiale, à la liberté d'expression, à la liberté de pensée, de conscience et de religion et à la protection de la propriété, tout en interdisant explicitement la discrimination dans la jouissance des droits et libertés énoncés dans la Convention.

22 Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, <https://rm.coe.int/1680084840>

23 «La mise en œuvre des dispositions de la présente Convention par les Parties, en particulier les mesures visant à protéger les droits des victimes, doit être assurée sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, le genre, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'état de santé, le handicap, le statut marital, le statut de migrant ou de réfugié, ou toute autre situation.»

24 Conseil de l'Europe, Assurer la mise en œuvre non discriminatoire des mesures contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique : Article 4, paragraphe 3, de la Convention d'Istanbul, <https://rm.coe.int/paper-on-article-4-paragraph-3-of-the-istanbul-convention/1680a5d92e>

d'asile, etc. Dans son mandat pour les années 2024-2027, le Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI) a été chargé de préparer une étude de faisabilité et un éventuel projet de Recommandation sur la prévention et la lutte contre la discrimination intersectionnelle<sup>25</sup>.

La **Charte sociale européenne**, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1961 puis révisée en 1996, est un traité international qui protège les droits sociaux en Europe et promeut une société plus juste et plus inclusive. Même si le terme « intersectionnalité » **n'est pas explicitement mentionné, la Charte peut être interprétée comme intégrant cette dimension intersectionnelle** : parmi les droits qu'elle consacre, elle inclut explicitement le droit à la non-discrimination fondée sur la race, le genre, l'âge, la couleur, la langue, la religion, les opinions, l'origine nationale ou sociale, la santé, et l'appartenance à une minorité nationale, ainsi que l'interconnexion entre ces différents motifs.

## Législation européenne

Des directives européennes récentes soulignent l'importance de traiter la **discrimination intersectionnelle** afin de reconnaître et de combattre la discrimination dans le monde du travail. Ces directives semblent plus attentives à la complexité sociale que les dispositions antérieures, car elles traitent de divers motifs de discrimination fondés sur le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La directive 2000/43/CE du Conseil<sup>26</sup> vise à lutter contre la discrimination raciale ou ethnique, qu'elle soit directe ou indirecte, dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'accès aux biens et aux services et dans d'autres secteurs. Cette approche indique un plus grand degré d'**intersectionnalité** par rapport aux directives précédentes en englobant un éventail plus large de secteurs qui nécessitent une action antidiscriminatoire.

La directive 2000/78/CE du Conseil<sup>27</sup> définit un *cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* et adopte également une **approche intersectionnelle potentielle** en interdisant toute discrimination en matière d'emploi et de travail fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. Le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail a d'importants précédents dans la législation européenne, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes<sup>28</sup>. La directive, outre l'égalité de traitement au travail entre les hommes et les femmes, met l'accent, dans ses articles 10, 11 et 12, sur l'interdiction de la discrimination directe et indirecte au travail fondée sur la religion ou les convictions, la race et l'origine ethnique, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le plus grand degré d'intersectionnalité de la directive de 2000 réside donc dans l'élargissement des groupes protégés et dans sa prise en compte de la discrimination directe et indirecte.

Une directive plus récente, la directive 2023/970/CE du Conseil<sup>29</sup> visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur entre les hommes et les femmes par la transparence des rémunérations et des mécanismes de contrôle — dite directive sur la transparence des rémunérations —, propose une définition plus récente de l'intersectionnalité. L'art. 3 (e) **définit la discrimination intersectionnelle** comme « **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** ». Le paragraphe 25 du préambule précise cette définition. En faisant référence à la discrimination salariale fondée sur le sexe comme une situation où le sexe de la victime joue un rôle crucial et qui peut prendre de nombreuses formes différentes dans la pratique, la directive précise qu'« elle (la discrimination salariale fondée sur le sexe) peut impliquer **un recoupement de différents axes de discrimination ou d'inégalité lorsque le travailleur appartient à un ou plusieurs groupes protégés contre la discrimination fondée sur le sexe, d'une part, et sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, tels qu'ils sont protégés en vertu de la directive 2000/43/CE (7) ou 2000/78/CE (8) du Conseil, d'autre part** ».

Au paragraphe 25 du préambule, le législateur clarifie et divulgue mieux le potentiel de l'approche intersectionnelle

25 <https://www.coe.int/fr/web/committee-antidiscrimination-diversity-inclusion/intersectional-discrimination>

26 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043>

27 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

28 Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207>

29 Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre les hommes et les femmes par la transparence des rémunérations et des mécanismes de contrôle, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970>

dans la discrimination salariale fondée sur le sexe : « Les femmes handicapées, les femmes de race ou d'origine ethnique différente, y compris les femmes roms, et les femmes jeunes ou âgées font partie des groupes susceptibles d'être confrontés à une **discrimination intersectionnelle**. »

Le paragraphe renforce encore cette approche en considérant l'intersection de divers facteurs identitaires comme une circonstance aggravante dans les cas de discrimination. Il impose aux autorités publiques l'obligation positive de traiter ces questions : « La présente directive devrait donc préciser que, dans le contexte de la discrimination salariale fondée sur le genre, **il devrait être possible de tenir compte de ces combinaisons**, ce qui **lèverait tout doute pouvant exister à cet égard dans le cadre juridique existant**. Cela **permet aux tribunaux nationaux, aux organismes de promotion de l'égalité et aux autres autorités compétentes de tenir dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle**, en particulier à **des fins substantielles et procédurales**. Il s'agit notamment de **reconnaître l'existence d'une discrimination, de décider du comparateur approprié, d'évaluer la proportionnalité et de déterminer, le cas échéant, le niveau de l'indemnisation accordée ou des sanctions imposées**.

Ainsi, dans ce contexte, la directive mentionne expressément l'importance de l'approche intersectionnelle comme étant essentielle « pour comprendre et traiter l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ». En fait, elle déclare, à l'article 16, la pertinence de la discrimination intersectionnelle en ce qui concerne le droit à la compensation : « Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation comprenne le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, une indemnisation pour les opportunités manquées, le préjudice moral, tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, **dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle, ainsi que des intérêts de retard**. »

Plus loin dans le texte, à l'article 23.3 sur les sanctions, la discrimination intersectionnelle est listée parmi les facteurs potentiellement aggravants pour les sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables aux violations des droits et obligations liés au principe de l'égalité de rémunération : « Les sanctions (...) tiennent compte **de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle**. »

Dans ce paysage européen de l'anti-discrimination, où l'approche intersectionnelle est encore en cours de maturation, la proposition de « directive horizontale »<sup>30</sup> a mis en avant la nécessité d'étendre la lutte contre la discrimination à des domaines tels que l'éducation, la santé, la sécurité sociale et l'accès aux biens et aux services. La discussion longue et difficile autour de cette mesure est emblématique des difficultés politiques et conceptuelles qui apparaissent lorsque l'intersection de différents domaines de discrimination doit être prise en considération. Le Parlement européen lui-même<sup>31</sup> a condamné le manquement de la Commission européenne, soulignant l'importance de la directive horizontale et insistant sur le fait que « toute mise à jour de la proposition de directive horizontale anti-discrimination par la Commission doit s'appuyer sur la position du Parlement, **aborder la discrimination intersectionnelle** et interdire explicitement la discrimination fondée sur toute combinaison de motifs énumérés dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE ».

Si la législation européenne progresse lentement, le débat politique du Parlement européen est très dynamique sur la discrimination intersectionnelle. En 2022, le Parlement européen a adopté une résolution intitulée « *Discrimination intersectionnelle dans l'UE : situation socio-économique des femmes d'origine africaine, du Moyen-Orient, latino-américaine et asiatique* »<sup>32</sup>, qui comprend une définition de la discrimination intersectionnelle et explique pourquoi le fait d'utiliser cette notion comme grille de lecture pour examiner toutes les politiques permet d'aborder les inégalités d'un point de vue global, systémique et structurel : « considérant que de nombreuses femmes sont victimes d'inégalités et de discriminations croisées au sein de l'Union ; que la discrimination intersectionnelle désigne une situation dans laquelle plusieurs motifs de discrimination opèrent et interagissent les uns avec les autres, par exemple le sexe avec d'autres motifs de discrimination tels que l'origine ethnique, la couleur, le statut ethnique ou socio-économique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions, la nationalité, le statut de résidence, l'origine étrangère ou le handicap, entre autres, d'une manière indissociable et entraînant des types spécifiques de discrimination ». La résolution est assez innovante. Elle reconnaît les risques que les nouvelles technologies, y compris l'intelligence

30 <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/file-anti-discrimination-directive?sid=8801>

31 Résolution du Parlement européen du 19 avril 2023 sur la lutte contre la discrimination dans l'UE - la tant attendue directive horizontale anti-discrimination (2023/2582(RSP), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0111\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0111_FR.html)) Voir également <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-anti-discrimination-directive>

32 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_FR.html)

artificielle, peuvent aggraver et renforcer en matière d'inégalités et de discriminations existantes à l'encontre des femmes dans toute leur diversité, **qui sont confrontées à des discriminations intersectionnelles. Elle démontre que ces discriminations peuvent empêcher les femmes d'accéder à des postes dans les institutions publiques, y compris dans les institutions de l'UE, et souligne la nécessité d'assurer une représentation équitable de la diversité de la société dans les processus décisionnels. Elle observe également que les quotas, à eux seuls, sont insuffisants pour lutter de manière globale contre les discriminations intersectionnelles et structurelles. Enfin, le rapport appelle à une série de mesures politiques qui intègrent la dimension intersectionnelle de manière permanente et transversale.**

L'approche de l'égalité et de l'inclusion gagne du terrain en tant que pratique interne dans les organisations et institutions européennes. C'est le cas du Conseil de l'Union européenne qui, dans sa stratégie de la diversité et de l'inclusion à l'horizon 2030<sup>33</sup>, adopte une vision plus large et intersectionnelle de la diversité et poursuit une méthode intégrée d'inclusion. Elle vise à être davantage axée sur les données grâce à la collecte et à l'analyse de données ciblées, tant dans la mise en œuvre des interventions que dans l'évaluation de l'impact.

### *Jurisprudence et affaires juridiques*

**La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)** a joué un rôle déterminant dans l'interprétation et l'application des lois antidiscriminatoires au sein de l'UE.

Bien que la Cour de justice n'ait pas encore officiellement reconnu la discrimination intersectionnelle comme une catégorie juridique autonome, traitant les facteurs de discrimination de manière séparée, elle a néanmoins interprété les directives européennes anti-discrimination de façon plus large dans certains arrêts. Elle affirme qu'une personne subissant une discrimination multiple fondée sur divers facteurs identitaires peut invoquer les règles relatives aux différentes formes de discrimination, même si cela doit se faire de manière distincte pour chacune d'elles.

Quelques cas illustratifs sont ceux dans lesquels la CJUE a étendu l'interprétation de la directive 2000/43/CE, ouvrant la possibilité de prendre en compte des facteurs multiples<sup>34</sup> : 1) En 2016, dans l'affaire Parris (C-443/15) sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'âge, la CJUE a rejeté la reconnaissance explicite de la discrimination intersectionnelle, mais a demandé que les différents facteurs de discrimination soient évalués séparément. 2) En 2015, l'affaire CHEZ (C-83/14) a porté sur la discrimination indirecte fondée sur l'origine ethnique et les conditions socio-économiques. D'autres arrêts de la Cour ont porté sur des cas de discrimination multiple fondée sur les dimensions de l'orientation sexuelle/du genre<sup>35</sup>, la dimension intersectionnelle de l'âge/du handicap<sup>36</sup>; les femmes retraitées par rapport aux hommes retraités et l'intersection du genre et de l'âge<sup>37</sup>.

Toutefois, la jurisprudence a évolué depuis lors, prenant de plus en plus en considération la discrimination intersectionnelle.

La **jurisprudence du Conseil de l'Europe a évolué différemment de la dimension européenne**, mettant davantage l'accent sur une interprétation juridique et un vocabulaire intersectionnels lorsqu'il s'agit de traiter des cas de discrimination.

**La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)** supervise la mise en œuvre de la **Convention européenne des droits de l'homme**<sup>38</sup>, qui adopte une formulation large des motifs de discrimination, notamment « le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ». Dans l'affaire FM & autres c. Russie<sup>39</sup>, la CEDH a établi que l'exploitation de travailleuses migrantes en situation irrégulière constituait une discrimination au titre de l'article 14 en liaison avec l'article 4 (travail forcé) de la Convention. La Cour a fait référence à divers documents des Nations unies sur la discrimination intersectionnelle et a soutenu l'argument des plaignantes selon lequel « elles

33 Stratégie de la diversité et de l'inclusion à l'horizon 2030, <https://www.consilium.europa.eu/fr/general-secretariat/jobs/diversity-and-inclusion/>

34 [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3196036](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3196036)

35 P. contre S. et Cornwall County Council de la CJUE : C-13/94, [showPdf.jsf](#)

36 Affaire C-312/17 Bedi, [CURIA - Documents](#)

37 Affaire C-123/10 Brachner, [CURIA - Documents](#)

38 [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_FRA](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_FRA)

39 FM & autres c. Russie <https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:%22001-238319%22}>

étaient victimes d'une discrimination intersectionnelle fondée sur leur sexe, leur appartenance ethnique et leur position sociale, découlant des préjugés des autorités liés au sexe, à l'appartenance ethnique et au sentiment anti-immigrés.»

Le **Comité européen des droits sociaux**, qui contrôle la Charte sociale européenne, a identifié une discrimination intersectionnelle dans l'affaire La Fédération internationale pour le Planning familial — Réseau européen (IPPF EN) c. Italie<sup>40</sup>. La plainte portait sur une loi italienne réglementant l'objection de conscience des praticiens médicaux concernant l'interruption de grossesse. Les plaignants ont fait valoir que la loi était discriminatoire à l'égard des femmes en raison de leur statut territorial et/ou socio-économique, ainsi que de leur sexe et/ou de leur état de santé. Le Comité a déterminé que les différents motifs de discrimination allégués étaient étroitement liés et constituaient un cas de discrimination «chevauchante», «intersectionnelle» ou «multiple».

## Stratégies et plans d'action européens

Au niveau européen, les plans d'action et les stratégies sont des outils complexes de mise en œuvre des réglementations et des politiques dont la pertinence va au-delà de la dimension législative. Depuis 2020, la Commission européenne a publié un ensemble de stratégies et de plans d'action coordonnés visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances, à lutter contre la discrimination et à s'attaquer aux conditions structurelles de l'inégalité. *Une Union de l'égalité* résume la centralité de ce principe dans les politiques et les institutions de l'UE, sur la base des principes énoncés dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), à savoir les articles 8, 9 et 10. Bien que certaines stratégies devraient être révisées par la nouvelle Commission (orientations politiques d'UVDL 2024-2029<sup>41</sup>), la stratégie *Une Union de l'égalité*, entre autres, fait des références spécifiques à la lutte contre la discrimination intersectionnelle en particulier :

*La stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes 2020-2025*<sup>42</sup>, poursuit une double approche qui, d'une part, vise à intégrer des actions générales et spécifiques sur l'égalité et la lutte contre la discrimination et, d'autre part, pose «**l'intersectionnalité [comme] principe horizontal pour sa mise en œuvre**» dans chaque domaine d'action : sensibiliser aux stéréotypes de genre ; inclure les femmes sur le marché du travail, notamment en termes d'intersection avec leur appartenance ethnique ou religieuse et leur origine migratoire ; s'assurer que les autorités publiques nationales et européennes collectent et examinent les données pertinentes ; et financer la recherche dans le domaine des études de genre et de l'intersectionnalité.

Le 19 septembre 2020, la Commission européenne a publié le *Plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025*<sup>43</sup>, qui vise en partie à traiter les problèmes sous-jacents du racisme structurel par le biais de mesures législatives. Reconnaissant que le racisme peut se recouper avec d'autres formes de discrimination et de haine fondées sur la religion ou les convictions, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou contre les migrants, le plan d'action adopte une perspective intersectionnelle pour permettre une compréhension plus approfondie du racisme structurel et des réponses efficaces à y apporter.

*La stratégie pour la jeunesse (2019-2027)*<sup>44</sup> adopte **une approche intersectionnelle** et comprend des mesures de lutte contre les discriminations liées au genre, à l'emploi et aux droits sociaux.

*La Stratégie pour l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025*<sup>45</sup> promeut **une approche intersectionnelle** : la discrimination touche les personnes LGBTIQ à toutes les étapes de leur vie, y compris lors de la recherche d'emploi, dans le développement de leur carrière, et jusqu'à la retraite, et ce malgré les législations européennes protégeant leurs droits. Nombreux sont ceux et celles qui rencontrent des difficultés à accéder à un emploi stable et équitable, ce qui accroît les risques de pauvreté, d'exclusion sociale et de sans-abrisme. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, ainsi que sur les caractéristiques sexuelles, a également un impact sur la

40 [https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset\\_publisher/5GEFKJmH2bYG/content/no-87-2012-international-planned-parent-hood-federation-european-network-ippf-en-v-italy](https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFKJmH2bYG/content/no-87-2012-international-planned-parent-hood-federation-european-network-ippf-en-v-italy)

41 [https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648\\_fr?filename=Political%20Guidelines%202024-2029\\_fr.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_fr?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_fr.pdf)

42 Commission européenne, Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Réalisations et principaux domaines d'action. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr)

43 Commission européenne

44 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:42018Y1218\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:42018Y1218(01))

45 Commission européenne, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en)

santé physique, mentale et sexuelle des personnes LGBTIQ, ainsi que sur leur bien-être général.

*En conclusion, outre son rôle d'orientation du cadre législatif et d'inspiration des plans et stratégies opérationnels, l'approche intersectionnelle doit également guider les outils utilisés pour évaluer l'efficacité et l'impact des politiques.*

## **Chapitre 4 — INTERSECTIONNALITÉ : S'INSPIRER DES BONNES PRATIQUES POUR L'ACTION SYNDICALE CONTRE LA DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE**

Le compendium vise à fournir des outils pour renforcer les efforts antidiscriminatoires du syndicat dans une perspective intersectionnelle. De ce point de vue, le défi consiste à adopter une approche intersectionnelle capable d'identifier et de prévenir la discrimination tout en donnant la parole aux travailleurs qui peuvent être victimes de discrimination sur la base d'aspects multiples et entremêlés de leurs expériences de vie et de leurs subjectivités.

Afin de développer et de consolider une approche intersectionnelle par le biais d'actions syndicales adaptées, les chapitres 4 et 5 fournissent des idées et des suggestions en présentant des exemples d'actions syndicales efficaces contre la discrimination<sup>46</sup>, qui serviront *de base à de nouveaux progrès*. Le projet TUAD vise à diffuser des exemples de pratiques antidiscriminatoires existantes tout en suggérant leur extension et leur adaptation à l'usage des syndicats dans un contexte intersectionnel.

Dans différents contextes nationaux, les pratiques présentées ont déjà fait leurs preuves dans des actions menées au fil du temps contre la discrimination, tandis que dans d'autres, elles peuvent représenter une source d'inspiration pour l'innovation syndicale dans un sens intersectionnel. Le point de départ n'est pas le même pour tous, mais le défi du projet TUAD est d'élever le niveau de réponse contre la discrimination pour parvenir à une approche intersectionnelle.

Les pratiques rapportées ci-dessous ont été sélectionnées sur la base de leur « contribution intersectionnelle », même si elles ne s'inscrivent pas encore dans une perspective intersectionnelle pleine et entière, mais aussi sur la base de l'importance de l'action qu'elles peuvent inspirer et proposer aux syndicats.

En ce qui concerne le premier aspect, il convient de souligner la rareté des pratiques explicitement intersectionnelles. Toutefois, celles qui sont présentées ici contiennent toutes des éléments potentiels d'intersectionnalité qui les rendent utiles pour le développement.

En ce qui concerne le second aspect, on notera que certaines pratiques peuvent sembler principalement axées sur un seul motif de discrimination ou ne contenir qu'un soupçon d'intersectionnalité. Toutefois, elles ont été incluses à des fins méthodologiques et éducatives et pour garantir l'exhaustivité, car elles fournissent des exemples significatifs d'actions nécessaires à la promotion d'une approche intersectionnelle. Pour des raisons pratiques énoncées au début du chapitre, les exemples concrets qui démontrent, par exemple, l'importance d'une formation efficace pour négocier contre la discrimination, ou le rôle d'outils tels que la collecte de données intersectionnelles — toujours à appliquer spécifiquement avec une approche intersectionnelle — n'ont pas été omis.

Les pratiques qui sont apparues comme pertinentes — bien qu'embryonnaires et implicites — dans une perspective intersectionnelle ont été regroupées principalement en fonction des domaines et des niveaux d'action syndicale dans lesquels elles ont été générées et des acteurs impliqués en tant qu'initiateurs ou partenaires de l'action elle-même : syndicats, employeurs, institutions publiques et société civile.

Les pratiques rapportées sont ensuite présentées dans de brefs paragraphes thématiques qui proposent des indications sur la manière de les améliorer dans une perspective intersectionnelle. Dans l'ensemble, ces « leçons » représentent une possible boîte à outils pour guider et enrichir l'action syndicale dans une dimension intersectionnelle.

<sup>46</sup> Les meilleures pratiques ont été collectées avec la participation des membres du comité de pilotage du projet Tuad et des syndicats affiliés à la CES, et ont été analysées au cours de diverses activités : 1) présentation, partage d'expériences directes et discussion des pratiques au cours des 5 séminaires d'apprentissage (pratiques partagées par les participants et les syndicats affiliés) ; 2) réalisation de 6 entretiens qualitatifs (en ligne) avec des experts et des syndicalistes au niveau national et européen (FSESP, FETBB, LBAS Lettonie, UGT Espagne, GEW Allemagne, AKAVA Finlande) ; 3) réalisation d'une enquête parmi les syndicats affiliés à la CES (25 réponses provenant de 11 pays : Italie, Portugal, Espagne, France, Estonie, Suède, Finlande, Slovaquie, République tchèque, Monténégro, Chypre). Les sites Internet des syndicats et des ressources en ligne ont également été consultés.

Les indications fournies s'adressent aux représentants syndicaux sur les lieux de travail, aux dirigeants syndicaux, aux responsables syndicaux chargés des politiques antidiscriminatoires et aux travailleurs. Les pratiques rapportées soulignent la variété et le potentiel multidirectionnel de l'action syndicale en faveur de l'égalité et de l'égalité de traitement — une base précieuse pour améliorer l'approche intersectionnelle.

La négociation collective est la principale dimension dans laquelle les syndicats expriment leur rôle. Les conventions collectives définissent les règles et les droits négociés pour les travailleurs, en mettant parfois l'accent sur les besoins de groupes spécifiques.

L'action des syndicats universels et solidaires vise à sensibiliser et à développer une approche culturelle fondée sur une base commune de droits pour toutes les personnes et tous les travailleurs. Afin de promouvoir une action inclusive, capable de repérer, de combattre et d'éradiquer les discriminations sur le lieu de travail, l'approche intersectionnelle est essentielle pour renforcer à la fois la solidarité entre tous les travailleurs et la reconnaissance de la diversité, en :

- Offrant une perspective analytique sur les différentes dimensions entremêlées de la discrimination à l'œuvre dans les contextes professionnels concrets, d'une part, et sur l'expérience quotidienne et la subjectivité des travailleurs, d'autre part.
- Mettant l'accent sur l'importance du dialogue, de l'autonomisation et de la participation des travailleurs, afin de saisir la diversité de leurs besoins et revendications, et de valoriser leur contribution à l'inclusivité des autres travailleurs, des communautés et des syndicats.

L'action syndicale dispose des ressources nécessaires pour relever ce défi en :

- Agissant à plusieurs niveaux, depuis le dialogue social européen jusqu'à la négociation au sein des entreprises
- Articulant la protection des travailleurs avec la création d'un environnement structurant (un « syndicat inclusif ») où les positions antidiscriminatoires deviennent partie intégrante de la culture syndicale et des pratiques syndicales à tous les niveaux.
- Tenant compte de l'importance de collaborer avec les organisations de la société civile et le grand public par le biais d'actions de sensibilisation et de la promotion du progrès culturel.

## **4.1 Négociation collective et dialogue social : inspirer les pratiques conjointes vers l'intersectionnalité**

Chaque pays européen a son propre modèle de relations industrielles. La négociation collective est l'instrument essentiel dont disposent les syndicats pour concrétiser les droits et traiter les problèmes en fournissant des garanties tangibles. La question de la discrimination ne fait pas exception et les approches de la négociation collective peuvent être adaptées pour lutter contre la discrimination dans une perspective intersectionnelle à tous les niveaux, dans différents contextes sectoriels et de manière transversale.

*Les accords-cadres européens : une référence idéale pour la négociation collective intersectionnelle*

La négociation collective au niveau national, territorial, sectoriel de l'entreprise garantit les droits des travailleurs d'un pays, d'un secteur de production ou d'un territoire donné. Les conventions collectives contiennent des clauses antidiscriminatoires qui font souvent référence à la législation européenne et aux conventions internationales (par exemple, la convention d'Istanbul, la convention n° 190 de l'OIT), bien que tous les pays de l'UE ne les aient pas ratifiées (comme c'est malheureusement le cas pour la convention d'Istanbul).

L'intervention du dialogue social et les accords entre partenaires sociaux au niveau européen peuvent conduire à un renforcement de la négociation collective au niveau national sur les questions d'anti-discrimination. C'est le cas de [l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007](#) (ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP).



La condamnation de l'âgisme en tant que motif de discrimination — ainsi que les tendances démographiques d'une population active de plus en plus vieillissante dans l'UE — ont également inspiré les partenaires sociaux pour [l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle](#), signé en 2017 par les partenaires sociaux européens. Cet accord vise à adopter une approche fondée sur le cycle de vie au travail et implique également d'adapter l'organisation du travail ainsi que les lieux de travail afin de garantir qu'ils soient sains et adaptés à l'âge.

Ces accords ont été mis en œuvre par leur transposition dans des accords nationaux, territoriaux ou d'entreprise, par l'ensemble des organisations affiliées aux signataires représentatifs au niveau européen.

**#Âgisme #Genre #UE**

*Les fédérations syndicales européennes et les accords d'entreprise transnationaux : contre les discriminations intersectionnelles*

[Les fédérations syndicales européennes](#) jouent un rôle fondamental dans la représentation et la coordination des intérêts des travailleurs employés dans des secteurs spécifiques. En ce qui concerne la question de la discrimination, les fédérations syndicales européennes interviennent dans l'orientation de l'agenda syndical, dans la formation et la sensibilisation, dans le développement du dialogue social et dans le partage d'informations et de pratiques entre les affiliés. EPSU a mené des enquêtes et des études sur les travailleurs des services publics, un domaine crucial pour l'émergence de la discrimination potentielle, en particulier la discrimination fondée sur le sexe concernant les droits des femmes à [l'égalité de rémunération](#). Les efforts d'orientation de la fédération sont également très importants en ce qui concerne les négociations collectives transnationales par l'intermédiaire des [comités d'entreprise européens](#); EPSU soutient les questions de lutte contre la discrimination, de diversité et d'inclusion dans les conventions collectives de diverses entreprises multinationales (Suez, Engie). L'accord-cadre transnational entre EPSU et la multinationale [Veolia](#) renforce les protections sur le lieu de travail pour plus de 120 000 travailleurs dans 17 pays, en garantissant des droits exécutoires en matière de diversité et d'inclusion, soulignant également la nécessité de prêter attention aux « **risques de discrimination intersectionnelle** ». L'accord introduit plusieurs droits essentiels, notamment « un congé entièrement rémunéré pour les victimes de violence au travail et de violence domestique, le droit de refuser de s'installer dans un pays où les droits des personnes LGBTQ+ sont restreints, une politique de tolérance zéro en matière de discrimination, un budget dédié à la lutte contre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, des mesures visant à améliorer l'accessibilité du lieu de travail et l'aide à la carrière des travailleurs handicapés, des initiatives de recrutement visant à promouvoir la diversité, y compris pour les travailleurs roms, un comité de surveillance chargé de veiller à ce que les engagements soient respectés et mis en œuvre ». Un élément clé de l'accord est la clause de non-régression, qui garantit que les travailleurs des pays où les protections sont plus fortes ne voient pas leurs droits affaiblis.



**#Genre, #LGBTQI+, #Racisme, #Handicap**

*Inclusivité de la négociation collective pour l'intégration des groupes socialement vulnérables dans le monde du travail : une leçon d'intersectionnalité*



**L'intégration des personnes appartenant à des groupes socialement vulnérables dans le monde du travail nécessite des interventions spécifiques**; dans plusieurs pays, il s'agit notamment d'offrir des conditions d'emploi protégées — principalement destinées aux travailleurs handicapés — qui doivent bénéficier pleinement de tous les droits pouvant être accordés par les conventions collectives ([FNV](#), Pays-Bas). Certains pays disposent d'opérateurs économiques spécifiques dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées. C'est le cas des « coopératives sociales de type B » en Italie, des entités juridiques qui promeuvent l'emploi des personnes handicapées, des minorités, des réfugiés et des demandeurs d'asile, des anciens détenus, etc. Les coopératives sociales, régies par la loi 381 de 1991, opèrent dans des secteurs tels que le nettoyage, la restauration, le jardinage, l'artisanat et le commerce, et contribuent aux politiques actives de l'emploi par le biais de projets de formation et d'orientation. Actives dans différents secteurs économiques, les coopératives sociales sont régies en Italie par la loi et les conditions de travail sont fixées par une [convention collective](#) nationale signée par les organisations patronales des coopératives sociales et les représentants des syndicats depuis 1992.

**#Italie, #Pays-Bas**

**#Handicap, #Migrants**

*Intersectionnalité pour le marché du travail et l'inclusion sociale : le cas des travailleurs issus de l'immigration*



**Une approche intersectionnelle peut intégrer à la fois les droits du travail et l'inclusion sociale des personnes issues de l'immigration.** La protection des réfugiés et des demandeurs d'asile contre la discrimination nécessite des initiatives diversifiées, impliquant à la fois le marché du travail et la sphère sociale. Le dialogue social est un facteur essentiel, comme le prouve l'[accord pour le soutien des personnes sous protection internationale et temporaire](#) signé en Italie par les syndicats de travailleurs temporaires et précaires (Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uiltemp) et les associations d'employeurs des agences pour l'emploi. L'accord prend en compte les besoins multiples des travailleurs bénéficiant d'une protection internationale sous différents aspects liés à l'emploi et à la sphère sociale : formation professionnelle et apprentissage de la langue, aide au revenu, allocations financières pour les travailleurs ayant des enfants mineurs et pour le regroupement familial, ainsi qu'un soutien psychologique.

**#Italie**

**#Migrants**

*Donner la parole aux travailleurs victimes de discrimination sur le lieu de travail*



Au niveau de l'entreprise également, des services similaires peuvent être activés par le biais de conventions collectives entre les syndicats et la direction de l'entreprise. C'est le cas de plusieurs grandes entreprises qui ont inclus dans leurs accords d'entreprise des services de plaintes anonymes et des mesures de lutte contre la discrimination, les comportements inappropriés, le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Les accords prévoient l'activation de la ligne d'assistance éthique, un système de signalement anonyme géré par un tiers qui permet de signaler les comportements potentiellement illégaux sur le lieu de travail. Le modèle du « dénonciateur » peut être renforcé sur le lieu de travail également pour les questions de discrimination, suite à l'adoption généralisée dans les pays de l'UE de la « directive sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ». (Directive UE 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019).

**#UE**

**#Genre**

*Développer  
l'intersectionnalité  
grâce au devoir de  
diligence : leçons  
tirées des grandes  
entreprises*



**Les négociations collectives au niveau de l'entreprise prennent toujours en compte certaines spécificités, à commencer par la taille de l'entreprise.** Le cadre législatif européen a été renforcé par la récente directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de développement durable ([directive 2024/1760](#)) qui, entre autres aspects, réaffirme le lien entre les droits de l'homme et les droits du travail. Les grandes entreprises sont celles où la négociation au niveau de l'entreprise est la plus susceptible d'avoir lieu ; elles ont une marque reconnue, une image qu'elles doivent défendre auprès du grand public, et elles promeuvent parfois de manière indépendante des actions de responsabilité sociale des entreprises qui s'attaquent également à la discrimination et à l'inclusion. La dimension commerciale pourrait donc renforcer une culture commune — parmi les travailleurs, les syndicats et les entreprises — sur la protection des droits des travailleurs, y compris par le biais de la négociation collective. Il est important que les syndicats suivent ces initiatives, car elles peuvent faire l'objet d'efforts partagés au niveau des relations industrielles et des négociations. Dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, de grandes entreprises ont obtenu des certifications (certification pour l'égalité entre les hommes et les femmes UNI PDR 125/22) ou promu des pratiques commerciales dans le but de réduire à zéro l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans le cas italien de [Barilla](#), la négociation collective a inclus cette réalisation dans l'accord d'entreprise, en l'intégrant dans une stratégie plus large d'interventions en faveur de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion, par exemple en établissant un congé parental de 12 semaines pour les parents « indépendamment du sexe, de la situation matrimoniale et de l'orientation sexuelle ».

**#Italie**

**#Genre #LGBTQI+**

*S'équiper pour  
la lutte contre la  
discrimination :  
comités mixtes,  
comités d'entreprise  
et groupes de  
travail au niveau  
de l'entreprise pour  
l'intersectionnalité*



Au niveau de l'entreprise, les conventions collectives prévoient la création de comités sur l'égalité et l'égalité des chances, souvent dans une perspective de genre, afin d'analyser les disparités réelles dans les conditions vécues par les travailleurs (par exemple, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la violence fondée sur le genre, le harcèlement moral, le harcèlement). L'expérience italienne en matière de négociation d'entreprise (qui peut être consultée dans les archives FDV de la CGIL accessibles aux membres des syndicats) montre la présence généralisée de « comités conjoints », composés de représentants des syndicats et des employeurs, chargés de couvrir diverses questions, notamment celle de « l'égalité des chances » (Leonardo, Eni, Enel, Mediaset) et la lutte contre la violence à caractère sexiste — **avec une tendance récente à inclure explicitement les questions d'égalité et d'inclusion dans une perspective intersectionnelle** (Groupe Kohler). Les conventions collectives nationales des différents secteurs prévoient la création de tels comités, mais leur création effective relève de la négociation au niveau de l'entreprise.

**#Italie**

**#Genre**

*Non-discrimination  
intersectionnelle à  
l'embauche et au  
recrutement dans  
une perspective  
intersectionnelle*



La discrimination peut être silencieuse et implicite, surtout lorsqu'elle n'est pas couverte par la législation, comme c'est le cas lors de la sélection et de la gestion du personnel. Les contrats de travail et les règles d'entreprise doivent donc être fondés sur des principes de non-discrimination et adopter plusieurs solutions concrètes (recrutement à l'aveugle, respect des données personnelles non essentielles, utilisation de termes neutres, contrôle de l'IA, etc.). L'adoption de principes de non-discrimination dans les conventions collectives devrait orienter les activités administratives et organisationnelles des entreprises : les procédures de sélection et de recrutement mises en œuvre doivent garantir l'égalité des genres ; le processus de recrutement devrait être équilibré en termes de genre ; les profils recherchés et les tâches à accomplir décrits de manière neutre du point de vue du genre ; les ressources sélectionnées de manière équitable, indépendamment du genre, et aucune question ne devrait être posée lors des entretiens concernant l'identité sexuelle, le statut marital, la grossesse ou les responsabilités familiales. (Fondation ENAIP, Italie, Archives CGIL FDV).

**#Italie, #Genre, #LGBTQI+**

**#Racisme, #Handicap, #Discriminationâge**

*Actions pour la  
reconnaissance  
professionnelle et  
les compétences  
dans une  
perspective  
intersectionnelle*



Parmi les droits des travailleurs, le droit à la reconnaissance professionnelle, au développement professionnel et à la formation, la valorisation des compétences ainsi que l'évolution de carrière sont essentiels. La discrimination peut également se manifester dans ces domaines, en particulier dans des environnements de travail défavorables, lorsque la direction n'accorde pas l'attention nécessaire à ces questions et que les syndicats manquent de sensibilisation. À cet égard, plusieurs conventions collectives mettent l'accent sur l'importance d'une culture d'entreprise antidiscriminatoire, garantissant que, dans tous les aspects de la relation de travail (depuis le recrutement, en passant par le droit à la formation, la rémunération, les promotions, les mutations, jusqu'à la rupture du contrat de travail), les salariés soient traités équitablement, en fonction de leur capacité à remplir les exigences de leur poste, sans aucune discrimination fondée sur la race, le genre, l'orientation sexuelle, la situation sociale ou personnelle, l'état physique ou de santé, le handicap, l'âge, la nationalité, la religion ou les convictions. (Italie, Archives CGIL FDV : Comer Industries, Ferrero, Barilla).

**#Italie #Gender #LGBTQI+**

**#Racisme #Handicap #Discriminationâge**

## Leçons apprises pour développer l'intersectionnalité à travers les pratiques de négociation collective :



### LESSONS LEARNT

- ▶ Les accords-cadres européens sont essentiels pour encourager la négociation collective intersectionnelle au niveau transnational. Il convient de renforcer le rôle des fédérations syndicales européennes et des accords d'entreprise transnationaux, qui représentent également une opportunité de diffusion des bonnes pratiques au niveau national.
- ▶ Une approche multipartite, impliquant les syndicats, les employeurs et les décideurs politiques, renforce l'efficacité.
- ▶ Une collaboration plus étroite entre les syndicats nationaux et européens peut renforcer le pouvoir de négociation.
- ▶ Il faut s'appuyer sur l'approche existante en matière d'égalité pour faire évoluer les négociations collectives vers l'intersectionnalité.
- ▶ Il est essentiel de promouvoir la négociation collective pour l'intégration des groupes socialement vulnérables dans le monde du travail et l'inclusion sociale.
- ▶ Il convient de donner la parole aux travailleurs victimes de discrimination sur le lieu de travail, notamment par le biais de canaux de signalement et de plainte anonymes.
- ▶ La diligence raisonnable des entreprises doit intégrer l'intersectionnalité pour garantir des pratiques de travail équitables.
- ▶ Des mécanismes de responsabilité doivent être mis en place pour contrôler le respect des règles au niveau de l'entreprise.
- ▶ Les équipements suivants pour la lutte contre la discrimination sont à privilégier : comités mixtes, comités d'entreprise et groupes de travail au niveau de l'entreprise.
- ▶ Il faut défier les entreprises dans la négociation des aspects de la relation de travail où il peut y avoir des risques de discrimination intersectionnelle : l'embauche et le recrutement, la reconnaissance professionnelle et les compétences.

## 4.2 Institutions, syndicats et employeurs : synergies et pratiques vers une perspective d'intersectionnalité améliorée

À différents niveaux, les législateurs, les institutions, les syndicats et les employeurs interagissent souvent par le biais du dialogue social tripartite. Cette dimension importante met en évidence le potentiel des partenaires sociaux à poursuivre l'égalité, grâce à des synergies qui peuvent influencer la législation, garantir sa mise en œuvre effective et déclencher des actions sur le terrain et sur le lieu de travail de manière efficace. Les pratiques montrent également que ces interactions dans le contexte tripartite aboutissent souvent à des pratiques, des garanties et des droits pour les travailleurs au-delà des exigences réglementaires minimales prescrites par les directives européennes et la législation nationale. Il n'y a pas de limite aux possibilités d'améliorer le traitement des travailleurs et aux ambitions d'égalité intersectionnelle. Les synergies sont donc renforcées, soulignant le rôle crucial des partenaires sociaux pour les objectifs institutionnels et réglementaires. Cela se traduit souvent par une législation qui mandate la négociation collective ou le dialogue social entre les syndicats et les employeurs pour concrétiser le mandat réglementaire de diverses manières; inversement, la négociation collective inspire des améliorations dans les lois et les pratiques institutionnelles sur les questions d'anti-discrimination qui y sont traitées parce qu'elles sont considérées comme pertinentes par les partenaires sociaux — conjointement ou non.

*De la législation au lieu de travail : les partenaires sociaux dans les forums institutionnels — une occasion de mettre en œuvre une approche intersectionnelle*



Dans le domaine de la lutte contre la discrimination, la législation joue un rôle essentiel à plusieurs égards : les directives européennes ont un impact sur les législations nationales et les syndicats peuvent contribuer à faire en sorte qu'une plus grande attention soit accordée aux travailleurs. La législation prévoit parfois des actions qui doivent être menées sur le lieu de travail et qui nécessitent un dialogue entre les syndicats et les entreprises. Les accords de partenariat national, sectoriel et d'entreprise peuvent se référer à la législation antidiscriminatoire et définir des clauses d'extension des droits.

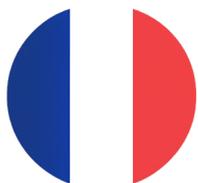
La législation européenne a incité les législations nationales à adopter des règles antidiscriminatoires, avec la participation des acteurs sociaux concernés, tels que les syndicats. Par exemple, la [directive 2000/43/CE du Conseil](#) (29 juin 2000) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. En Espagne, le Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica ([CEDRE](#)) a été créé. En vertu de la loi de transposition, les organisations syndicales et professionnelles font partie du Consejo. Dans son rapport annuel, le service d'assistance aux victimes enregistre les cas de discrimination détectés et traités. Dans son rapport de 2023, il accorde une attention particulière à l'impact de la discrimination intersectionnelle sur les femmes, car ce sont elles qui souffrent le plus fréquemment de discrimination raciale. Plus précisément, 768 cas de discrimination intersectionnelle ont été détectés et les motifs les plus fréquents sont le sexe, le lieu de naissance, la religion et l'âge.

[La législation espagnole](#) impose à toutes les entreprises de plus de 50 salariés d'élaborer un plan d'égalité qui doit être négocié entre la direction et les syndicats, afin de lutter contre les inégalités et la discrimination fondées sur le sexe. L'obligation d'introduire des plans d'égalité se heurte à une résistance qui peut s'avérer difficile à surmonter. C'est pourquoi il est important de former les syndicats et de diffuser des pratiques susceptibles d'inspirer et d'encourager la négociation sur le lieu de travail. Le syndicat UGT a produit plusieurs guides de négociation et des recueils de bonnes pratiques pour soutenir l'introduction de plans ([Guía de buenas practicas en la negociacion de planes de igualdad](#)), UGT, Espagne).

**#Espagne #Genre, #LGBTQI+**

**#Racisme, #Handicap, #Discriminationâge**

*De l'expérience sur le lieu de travail à la législation et aux actions institutionnelles : le rôle proactif des syndicats dans l'amélioration de la législation dans le cadre du dialogue social — leçon pour l'intersectionnalité*



Dans plusieurs pays européens, le dialogue social est à la base de la législation sur l'égalité. [La législation finlandaise](#) a été récemment renouvelée grâce à la contribution du dialogue social, avec l'introduction de plusieurs innovations : le rôle du médiateur anti-discrimination a été élargi et il est désormais chargé de faire appliquer la loi anti-discrimination sur la base de plaintes individuelles de discrimination. Le terme « harcèlement » a été redéfini et élargi. Les entreprises doivent élaborer des plans d'égalité et disposent de deux ans pour les mettre en œuvre.

En Espagne, la [loi globale sur l'égalité de traitement et la non-discrimination](#), dont la mise en œuvre est soutenue par les syndicats, envisage la discrimination intersectionnelle (article 6.3) et l'adoption d'actions positives qui, dans le cas de ce type de discrimination, doivent prendre en compte toutes les causes de la discrimination. Elle considère également les actes ou omissions qui constituent une discrimination multiple comme une infraction très grave (article 47.4). Les domaines d'application de la loi comprennent l'emploi, la négociation collective, le travail indépendant, les syndicats et les organisations d'employeurs, l'éducation, les soins de santé, les services sociaux, la fourniture de biens et de services, la sécurité publique, la justice, le logement, les établissements publics et les spectacles, l'intelligence artificielle et les activités culturelles et sportives.

Les syndicats sont en première ligne pour réclamer des lois sur l'immigration plus justes et plus inclusives et pour lutter contre les nouvelles lois restrictives et discriminatoires. L'approche intersectionnelle est particulièrement fructueuse à cet égard, car elle met en évidence l'impact négatif et parfois disproportionné de la législation sur certains groupes de migrants (par exemple, les femmes et les enfants et leur accès aux droits et aux services sociaux). Une [campagne récente](#) de la CGT (France) contre les propositions de réforme de la loi française sur l'immigration se concentre sur ces aspects.

**#Finlande, #Espagne, #France, #Genre  
#Racisme, #Migrants, #Handicap, #LGBTQI+**

*Prise en compte des principes, mais aussi du vocabulaire/ de la terminologie qui favorisent l'intersectionnalité et l'inclusivité*



**La législation européenne peut faire évoluer le vocabulaire de la négociation collective.** Un exemple important concerne la directive sur la transparence des rémunérations qui prévoit expressément une approche intersectionnelle pour éliminer tout facteur possible de discrimination salariale fondée sur le genre. Cela renforce la prise de conscience de l'anti-discrimination intersectionnelle à tous les niveaux.

**La terminologie évolue en fonction de l'intersectionnalité et du potentiel inclusif des sujets à protéger. Dans une perspective intersectionnelle,** il est utile de mettre à jour la terminologie utilisée (par exemple dans les négociations collectives) non seulement grâce à la législation, mais aussi grâce à l'utilisation d'une terminologie et d'un langage appropriés et inclusifs : par exemple, l'utilisation de l'acronyme OSIEGCS (orientation sexuelle, identité et expression de genre, caractéristiques sexuelles) ou la prise en compte, en plus de la nationalité, de la condition plus large de l'origine migratoire.

**#UE  
#Migrants, #Genre**

*Outils tripartites pour unir les forces et assurer la mise en œuvre de la loi : observatoires tripartites et groupes de travail sur l'intersectionnalité*

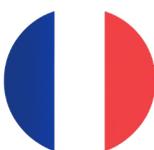


Les institutions et les syndicats peuvent promouvoir des initiatives visant à mettre en œuvre des mesures d'intégration professionnelle, telles que la création d'observatoires tripartites ou de groupes de travail dédiés aux personnes les plus vulnérables, comme les personnes en situation de handicap. En Italie, l'[Observatoire national sur la condition des personnes handicapées](#), en collaboration avec les syndicats, a élaboré des lignes directrices pour l'emploi ciblé, en proposant un projet pilote de création d'un Observatoire d'entreprise pour les travailleurs handicapés au sein des grandes entreprises. Cette entité, coordonnée avec les représentants syndicaux de l'entreprise, accompagne les travailleurs en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel, et pas uniquement lors de l'embauche. Le responsable du handicap, figure centrale du dispositif, coordonne les politiques de l'Observatoire, assure le suivi de l'intégration socioprofessionnelle et facilite l'accès aux ressources et à l'information pour les travailleurs concernés.

**#Italie**

**#Handicap**

*Organismes de promotion de l'égalité et partenaires sociaux coopérant contre la discrimination intersectionnelle*



Le rôle des organismes de promotion de l'égalité est reconnu au niveau européen depuis le début des années 2000 et a été actualisé par les directives les plus récentes ([directive du Conseil UE 2024/1499](#)). Le rôle des partenaires sociaux n'est pas spécifiquement mentionné, mais il serait essentiel pour surveiller, identifier et combattre la discrimination, en particulier sur le lieu de travail. L'action et le profil des organismes de promotion de l'égalité au niveau national varient d'un pays à l'autre. Une approche plus large, potentiellement intersectionnelle et collaborative avec les syndicats serait également essentielle. Une étude réalisée en 2016 par [Equinet](#) a révélé que 18 organismes de promotion de l'égalité dans 17 pays travaillent déjà sur la discrimination intersectionnelle. Parmi les exemples, citons l'organisme belge [Unia](#), qui a élaboré un baromètre de la diversité et réalisé un documentaire sur les travailleurs migrants âgés. On peut également citer le [médiateur suédois pour l'égalité](#) et [Fada](#) (Allemagne), qui travaillent également sur l'intersectionnalité depuis de nombreuses années. En Italie, l'UNAR ([Office national contre la discrimination raciale](#)) a étendu ses prérogatives pour couvrir différentes formes de discrimination (fondée sur l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, etc.) Entre autres initiatives, l'UNAR a renouvelé un [protocole d'accord](#) avec les syndicats italiens CGIL, CISL et UIL contre la discrimination sur le lieu de travail. En France, le « [Défenseur des droits](#) » est une autorité administrative indépendante du gouvernement français, inscrite dans la Constitution française. L'une de ses missions est de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité des droits. La principale cause des plaintes reçues par l'autorité est la violation des droits des personnes handicapées, en particulier des travailleurs..

**#Belgique, #France, #Italie, #Suède, #Allemagne**

**#Genre, #Handicap, #Racisme, #LGBTQI+**



## Leçons tirées pour renforcer les acteurs clés dans la lutte contre les discriminations intersectionnelles :



### LESSONS LEARNT

- ▶ La législation antidiscriminatoire européenne et nationale est un outil pour les syndicats et les associations d'employeurs qui permet d'innover en matière de négociation collective, y compris en termes d'intersectionnalité.
- ▶ Les principales parties prenantes doivent continuer à œuvrer ensemble en faveur de lois adaptables et tournées vers l'avenir, qui tiennent compte des formes complexes et évolutives de discrimination.
- ▶ Il faut réunir de multiples parties prenantes afin de créer des espaces sûrs pour le plaidoyer et l'élaboration de politiques.
- ▶ De l'expérience sur le lieu de travail à la législation et aux actions institutionnelles : le rôle proactif des syndicats dans l'amélioration de la législation par le dialogue social et l'élaboration de solutions de négociation collective qui peuvent, à leur tour, inspirer des innovations législatives.
- ▶ Il est important de tenir compte de l'évolution de la terminologie utilisée dans la législation européenne contre la discrimination dans les mécanismes de négociation collective.
- ▶ Il convient d'unir les forces par le biais d'une coopération tripartite afin de garantir une mise en œuvre correcte et adéquate de la législation en tenant compte de la dimension intersectionnelle.
- ▶ Il faut encourager la coopération entre les organisations de la société civile, les organisations institutionnelles (telles que les organismes de promotion de l'égalité) et les partenaires sociaux pour lutter contre la discrimination intersectionnelle.
- ▶ Il est important de mettre en œuvre l'approche ascendante pour responsabiliser les groupes marginalisés et vulnérables directement touchés par la discrimination intersectionnelle.
- ▶ Il faut assurer la participation active de ces groupes marginalisés et vulnérables à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques et des initiatives.

### 4.3 À l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail : syndicats, organisations de la société civile, mouvements sociaux, communautés locales travailler ensemble pour développer une approche de l'égalité

Les syndicats interagissent avec la société civile et construisent des synergies en faveur d'une égalité effective, car les droits à l'égalité sont à la fois des droits des travailleurs et des droits humains. Le pouvoir et la force des syndicats reposent sur la participation des travailleurs, mais également sur le soutien que la société apporte à leurs revendications et à leur agenda. En matière de lutte contre les discriminations, le soutien social à l'inclusivité et à la protection des droits progresse, mais il reste essentiel de poursuivre les efforts pour sensibiliser le grand public et favoriser son engagement. Une approche intersectionnelle implique que les syndicats tendent la main à des groupes et identités souvent non représentés par les institutions ou en leur sein. Pour obtenir des résultats significatifs dans la lutte contre les discriminations, les syndicats doivent interagir efficacement avec le grand public et coopérer avec différents acteurs, en particulier les organisations de la société civile (OSC), les ONG, les mouvements sociaux et les communautés locales. Ce dialogue représente un terrain fertile pour développer une égalité intersectionnelle dans toutes ses dimensions : les syndicats doivent continuer à s'engager en tant qu'acteurs sociaux auprès de la société civile et des communautés, en s'inspirant d'autres expériences sociales, qu'elles soient contractuelles ou non contractuelles.

*Des synergies ingénieuses pour développer et consolider l'intersectionnalité*

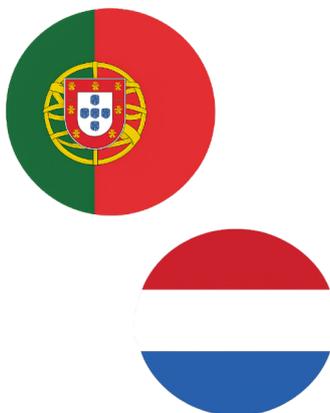


Au niveau européen, la présence d'organisations faitières de la société civile axées sur la lutte contre la discrimination facilite la diffusion d'études et de travaux de recherche. Ces ressources sont essentielles pour enrichir l'analyse des syndicats sur la discrimination et l'inégalité, notamment par la consolidation de l'approche intersectionnelle proposée dans leurs analyses : [ENAR](#), [Forum européen des personnes handicapées](#), [Equinet](#), [ILGA Europe](#), [Forum européen de la jeunesse](#).

**#UE**

**#Genre, #Handicap, #Racisme, #Migrants, #Jeunes, #LGBTQI+**

*Intersectionnalité développée par la mise en réseau avec la société civile et les communautés locales*



L'intersectionnalité de l'approche de l'action antidiscriminatoire nécessite la mise en réseau de toutes les parties prenantes et, en particulier, l'engagement des organisations locales et communautaires. Un exemple est le projet « [La lutte contre le racisme commence à l'école](#) », organisé par le syndicat FENPROF (Portugal), qui promeut la réflexion et le débat avec les professeurs syndiqués de FENPROF et les organisations communautaires qui travaillent sur la lutte contre le racisme.

Les lieux de travail ne sont pas séparés du contexte général et des lieux de vie personnelle et sociale des individus. Les syndicats interviennent pour défendre les droits sociaux des citoyens, notamment en ce qui concerne le système de protection sociale. L'organisation communautaire peut aller de pair avec l'organisation syndicale et renforcer les revendications des travailleurs en mobilisant les communautés locales, à l'intersection du statut social, du genre, de la migration et de l'âge. Le syndicat FNV (Pays-Bas) a promu des expériences d'organisation communautaire pour lutter contre le racisme, par le biais d'une [campagne pour un salaire minimum et contre l'inégalité des richesses](#), qui a été reprise par différents partis. Le syndicat a décidé de ne pas soutenir la campagne sur les lieux de travail, mais dans dix villes, dans des quartiers défavorisés sur le plan socio-économique et comptant une importante population immigrée.

**#Portugal, #Pays-Bas**

**#Migrants, #Racisme, #Genre, #Jeunes**

### *Actions de plaidoyer pour lutter contre la discrimination intersectionnelle*



### *Actions d'engagement des syndicats avec les mouvements sociaux de la société civile : un énorme potentiel d'intersectionnalité*



En Italie, une coalition d'organisations de la société civile, de partis politiques et de syndicats a fait campagne pour l'élargissement des droits de citoyenneté. La campagne [Ero straniero](#) (« J'étais un étranger », promue par un réseau d'organisations laïques et religieuses, y compris des syndicats, qui s'engagent à faire entrer dans le débat public la question de la gestion des flux migratoires et la nécessité d'une réforme) a soumis une proposition de loi d'initiative citoyenne visant à réformer la loi italienne sur la citoyenneté et s'efforce de diffuser un récit différent des processus migratoires.

**#Italie**

**#Migrants**

La relation entre les organisations syndicales et les mouvements sociaux n'est pas une nouveauté, mais ses formes varient au fil du temps. Ces dernières années, les questions de justice sociale et de lutte contre les discriminations ont été au centre de ces relations. En Espagne, la nouvelle loi sur l'égalité a été soutenue par une large coalition de mouvements sociaux, renforcée par des manifestations et des grèves à l'occasion de la [Journée internationale de la femme](#). En Suisse, [l'implication des syndicats dans les mouvements féministes](#) a enrichi leurs langages et leurs pratiques, renforçant l'analyse sur l'inégalité de genre dans une perspective intersectionnelle. La vague mondiale du mouvement #MeToo a servi de toile de fond à de multiples initiatives des syndicats nationaux et de la [CES](#) pour lutter contre la violence fondée sur le genre par le biais de l'action syndicale sur les lieux de travail et dans la société. Parmi les diverses initiatives, l'étude novatrice [Sécurité à la maison, sécurité au travail, sécurité en ligne](#) présente les pratiques et recommandations syndicales visant à lutter contre la violence fondée sur le genre de manière intégrée dans les différentes dimensions sociales, professionnelles et en ligne. Au Royaume-Uni, les mobilisations qui ont suivi le meurtre en 2020 du citoyen noir américain George Floyd par la police à Minneapolis (États-Unis), et le mouvement Black Lives Matter, ont inspiré le [TUC](#) et ses affiliés à mettre en place des groupes de travail, des collectifs de travailleurs et de membres du syndicat, et des programmes antiracistes. De manière similaire, dans d'autres pays européens, des actes de violence policière ont déclenché des manifestations antiracistes (voir par exemple les événements survenus en France après le meurtre du jeune Nahel Merzouk en 2023). Le conflit actuel au Moyen-Orient ainsi que les crimes de guerre et crimes contre l'humanité commis en Palestine et en Israël ont entraîné une recrudescence d'actes et de sentiments islamophobes, de racisme anti-palestinien et d'antisémitisme en Europe. Le syndicat britannique UNISON (Royaume-Uni) a élaboré une brochure à l'intention des militants syndicaux, proposant des arguments et éléments de langage pour déconstruire les stéréotypes discriminatoires, explicites comme implicites. ([Understanding Antisemitism and Islamophobia in the context of Israel and Palestine](#)).

Dans de nombreux pays européens, la montée du consensus électoral et social de l'extrême droite a incité la CES à placer l'antiracisme et les relations avec les organisations démocratiques, politiques et sociales au centre de son action. En Italie, suite à l'immense solidarité internationale reçue après l'attentat du 9 octobre 2021, la CGIL a décidé de promouvoir la création d'un « Réseau international des syndicats antifascistes ». Un an plus tard, devant un large public de syndicalistes internationaux célébrant la lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination et d'oppression, la proposition de « Manifeste » a été lancée comme une synthèse de l'engagement de ce Réseau.

**#UE, #Suisse, #Royaume-Uni, #Italie, #France  
#Genre, #Racisme, #Antifascisme**

*Attention et soutien aux bonnes pratiques de la société civile*

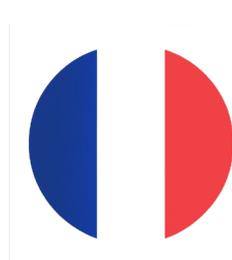


Outre l'implication directe des syndicats dans les initiatives sociales et communautaires, il est également important de donner de la visibilité aux activités de la société civile. C'est le cas du cours [Queer and Here](#) (un cours gratuit pour les personnes LGBTQ+ en quête de protection et les réfugiés) destiné aux demandeurs d'asile LGBTQI+, en particulier les jeunes, qui souffrent de discrimination intersectionnelle. Ce cours est organisé par l'IRIN (Irish refugees Integration Network), un collectif d'universitaires, d'étudiants et de membres de la société civile de l'université de Dublin City. L'objectif du cours était de responsabiliser les participants en leur apportant un soutien et des connaissances sur le contexte et les relations homosexuelles dans la société d'accueil. Le syndicat a soutenu l'initiative, mais n'a pas participé aux activités.

**#Irlande**

**#Migrants, #LGBTQI+, #Jeunes**

*Lutte contre la discrimination par la vie sociale : activités sportives*



La discrimination est répandue dans tous les domaines de la vie sociale, et pas seulement sur le lieu de travail. Les rassemblements sociaux et les activités de loisirs peuvent être des lieux où les préjugés discriminatoires, les étiquettes offensantes et même la violence prolifèrent. Les lieux de travail ne sont pas isolés de leur contexte, c'est pourquoi les syndicats travaillent également en collaboration avec des organisations de la société civile pour lutter contre la discrimination sociale, par exemple dans le monde du sport : le syndicat CGT (France) promeut un [dialogue ouvert avec les associations](#) sur le thème du sport comme vecteur d'émancipation et espace d'expression sûr pour les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapées et les personnes LGBTQI+.

**#France**

**#Migrants, #Handicap, #LGBTQI+**

## Leçons tirées pour développer une action anti-discrimination à l'intersection entre les lieux de travail et la société :



### LESSONS LEARNT

- ▶ La mise en réseau avec la société civile aux niveaux européen et national peut renforcer la capacité des syndicats à lutter contre la discrimination intersectionnelle, en enracinant les actions dans les communautés et les territoires.
- ▶ Les mouvements sociaux, en tant qu'expressions de nouveaux besoins et de demandes de changement, constituent un environnement stimulant pour les syndicats, tant pour renouveler leur programme que pour étendre leurs relations.
- ▶ Les actions de plaidoyer visant à combattre la discrimination intersectionnelle, en particulier lorsqu'elles s'adressent aux institutions publiques et demandent des changements législatifs, sont plus efficaces si elles peuvent créer des coalitions entre les syndicats et d'autres organisations sociales.
- ▶ Même lorsque le syndicat n'est pas le promoteur ou n'est pas directement impliqué, l'attention et le soutien apportés aux bonnes pratiques de la société civile peuvent renforcer et instaurer la confiance au sein d'un public plus large.
- ▶ La discrimination est répandue dans tous les domaines sociaux, et pas seulement sur le lieu de travail ; par exemple, la lutte contre la discrimination peut également être menée dans des contextes tels que le sport.

## Chapitre 5 — LES SYNDICATS VERS UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE

Considérer le « potentiel transformateur de l'intersectionnalité » n'est pas simplement un appel à la négociation. Afin de rendre celui-ci fonctionnel, un changement profond au sein de l'organisation syndicale est nécessaire. Être un syndicat « inclusif » est l'un des points clés du programme de la CES. Ce concept s'applique à tous les niveaux, du niveau européen au niveau de l'entreprise, et sert d'objectif stratégique pour tous les syndicats affiliés. Il s'agit d'un défi majeur, car c'est une condition cruciale pour renouveler et renforcer les syndicats.

Le chapitre 5 présente des suggestions et des leçons qui soulignent la nécessité d'un développement interne du syndicat avant son impact externe, en s'inspirant de l'approche intersectionnelle. Partant des diversités qui caractérisent les syndicats à travers l'Europe, l'intersectionnalité doit servir de ressource pour promouvoir les changements organisationnels, les relations inclusives avec les travailleurs et les membres, les innovations dans la culture syndicale et les approches de la représentation des travailleurs. L'adoption d'une approche intersectionnelle nécessite un effort évolutif ancré dans la compréhension de son impact à tous les niveaux de l'action syndicale : de la formation des syndicalistes à l'adoption de plans et de stratégies globaux inspirés par une approche intersectionnelle, aboutissant à un changement dans la manière dont l'agenda des négociations est perçu sur les lieux de travail.

En d'autres termes, les syndicats devraient se concentrer sur leurs aspects internes en élaborant des lignes directrices, des programmes de formation et en créant des espaces d'écoute et d'accueil pour les travailleurs. Leur transition vers l'intersectionnalité est déjà en cours. La représentation des travailleurs est au cœur de l'action syndicale et concerne également les besoins sociaux exprimés en dehors du lieu de travail.

Les pratiques que nous regroupons dans ce chapitre ont en commun le syndicat en tant qu'initiateur et les affiliés et membres du syndicat en tant que premiers bénéficiaires.

### 5.1 Renforcer la conscience intersectionnelle au sein des syndicats et du monde du travail

Les actions préparatoires permettant aux syndicats d'adopter une approche intersectionnelle sont nombreuses et nécessitent une stratégie intégrée, principalement par le biais d'une sensibilisation et d'un changement culturel qui devraient être encouragés depuis le niveau européen (CES, fédérations européennes) jusqu'au niveau national. Les complexités de l'environnement de travail et les diverses expériences des travailleurs sont les principales sources d'inspiration d'un programme syndical renouvelé contre la discrimination intersectionnelle.

*Sensibilisation et orientation d'une culture contre la discrimination : le rôle des fédérations européennes*

IndustriAll, la Fédération syndicale européenne qui regroupe de nombreux secteurs industriels, développe des actions antidiscriminatoires au travers d'un travail intégré (groupes de travail horizontaux) qui adopte **une approche intersectionnelle : avec des déclarations de position et de lignes directrices pour les syndicats affiliés** ([Des lieux de travail arc-en-ciel : notre engagement pour l'égalité des travailleurs LGBTIQ](#)), jusqu'à l'attribution d'un prix pour les syndicats (au niveau national ou local) qui ont développé des projets et des services pour les travailleurs victimes de discrimination ([Prix de la diversité sur le lieu de travail](#)).



**#UE**  
**#LGBTQI+**

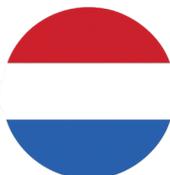
*Développer l'intersectionnalité sur la base de pratiques existantes qui se sont avérées efficaces pour des motifs de discrimination spécifiques*



**Une perspective intersectionnelle devrait représenter l'évolution des approches transversales de l'action syndicale, telles que l'égalité entre les hommes et les femmes.** La confédération syndicale belge, la CGSLB, a lancé une initiative contre la discrimination et pour promouvoir la participation des femmes : [WO=MEN](#) est une initiative visant à soutenir les femmes par le biais d'une aide à la professionnalisation, d'un plaidoyer juridique contre la discrimination, d'une formation professionnelle (en tenant compte des besoins spécifiques des jeunes, des travailleuse âgées et des chômeuses), et à promouvoir le dialogue social sur les questions de genre.

**#Belgique  
#Femmes**

*De la sensibilisation à la révision des programmes syndicaux et de leur positionnement dans une perspective intersectionnelle.*



Toujours sur la base des pratiques syndicales telles que celles décrites ci-dessus, les actions syndicales internes de lutte contre la discrimination évoluent vers des stratégies qui représentent un point culminant du développement de l'agenda syndical. Des niveaux élevés de connaissance interne et de sensibilisation à l'égalité et à la non-discrimination aboutissent, dans certains cas, à la formulation par les syndicats de principes et de stratégies clairs qui définissent leurs programmes prioritaires. C'est le cas, en Slovaquie, des [Lignes directrices du programme de l'Association des syndicats libres de Slovaquie \(2022-2027\)](#); au Royaume-Uni, du [Plan de campagne des égalités du TUC 2024 - 2026](#), un document destiné à guider et à soutenir le travail du Conseil général du TUC et à fournir des informations vitales sur l'égalité en fonction des besoins. Il vise également à mener une campagne nationale de trois ans sur l'égalité. Celle-ci s'appuie sur le travail mené par les syndicats affiliés au TUC et par ses responsables en faveur des travailleurs noirs, des femmes, des personnes en situation de handicap, des jeunes travailleurs et des travailleurs LGBT+ — constituant déjà une base solide pour une approche intersectionnelle. Il fournit également aux syndicats affiliés les éléments du discours global que le TUC souhaite promouvoir pour lutter contre les inégalités au travail. Dans d'autres cas, ce type de pratiques permet à la fois de diffuser la position syndicale et de tenter d'influencer le débat politique ainsi que la structuration des enjeux — qu'ils soient civils, législatifs ou liés aux relations professionnelles. Par exemple, dans le but de rendre ces programmes facilement accessibles aux travailleurs, le syndicat néerlandais FNV a notamment diffusé sa vision en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations dans un document intitulé [Un marché du travail équitable pour tous](#), qui résume les principales revendications syndicales dans ce domaine et insiste sur l'importance d'agir tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la société.

**#Royaume-Uni, #Slovénie, #Pays-Bas  
#Racisme, #Handicap, #Genre, # LGBTQI+**

*Orienter l'action syndicale vers une perspective intersectionnelle — plus les dimensions prises en compte sont détaillées, plus l'action sera efficace.*



Il est évident que l'action syndicale doit être pensée dans une perspective intersectionnelle, ce qui implique une approche plus globale et universelle, afin de répondre aux revendications fondées sur les besoins spécifiques (potentiellement) de tous les groupes de travailleurs. Des outils très pragmatiques peuvent être conçus pour atteindre cet objectif, comme c'est le cas de la [liste de contrôle Arc-en-ciel pour les conventions collectives de travail](#), élaborée par le syndicat néerlandais FNV. Ce guide se présente comme une véritable liste d'objectifs à atteindre et à vérifier, abordant divers aspects de la vie professionnelle et des relations des travailleurs LGBTQI+ avec l'entreprise et les collègues : recrutement et sélection, congés parentaux, pension, comportements indésirables (intimidation, harcèlement, etc.), incluant également des mécanismes de suivi et d'évaluation.

**#Pays-Bas**  
**#LGBTQI+**

*Approche intersectionnelle : les spécificités des secteurs et les relations entre les travailleurs et les bénéficiaires sont importantes.*



En cohérence avec les considérations ci-dessus, les **spécificités sectorielles doivent être prises en compte** dans l'optique d'une **approche intersectionnelle** détaillée et efficace **de l'action syndicale contre la discrimination**. Les caractéristiques du contexte de travail sont importantes, tout comme celles des destinataires finaux des services ou de ceux qui en subissent l'impact. Par exemple, dans la prestation de services publics, la relation entre le travailleur/prestataire de services et les citoyens est délicate, et des préjugés ou une discrimination implicite peuvent apparaître dans ces situations. De ce point de vue, surtout dans les domaines de l'éducation, de la scolarisation, des soins de santé et des services à la personne, le défi consiste à la fois à protéger les travailleurs et à définir des pratiques antidiscriminatoires lors des contacts avec les communautés, les familles, les étudiants, les utilisateurs des services publics et les bénéficiaires. La [stratégie antiraciste de l'EIS \(Educational Institute of Scotland\)](#) combine un ensemble d'actions telles que : « sensibiliser au racisme et renforcer les connaissances sur la manière d'y répondre, mobiliser les membres en faveur de l'antiracisme, intégrer l'antiracisme dans les programmes scolaires, accroître la représentation des personnes noires, asiatiques et issues de minorités ethniques dans le secteur de l'éducation et au sein du syndicat. ».

**#Royaume-Uni**  
**#Racisme**

## Leçons tirées des pratiques intersectionnelles efficaces dans les actions et les structures des syndicats :



LESSONS  
LEARNT

- ▶ Favoriser une culture syndicale opposée à toute forme de discrimination, en orientant les actions syndicales dans une perspective intersectionnelle et en mettant l'accent sur des dimensions spécifiques (telles que la race, le genre ou le handicap), permet de rendre les interventions plus percutantes et porteuses de sens.
- ▶ Revoir efficacement l'agenda syndical et le repositionner dans une optique intersectionnelle garantit la reconnaissance et la prise en compte des différentes formes de discrimination.
- ▶ Une approche intersectionnelle ne doit pas seulement traiter des discriminations sur le lieu de travail, mais aussi tenir compte du contexte socio-économique plus large et de l'influence des facteurs externes sur les expériences vécues par les travailleurs.

## 5.2 Formation et renforcement des capacités sur l'intersectionnalité pour les syndicalistes : différents niveaux, instruments et méthodes

Les syndicalistes et les représentants des travailleurs ont besoin d'une formation adéquate sur la lutte contre les discriminations et sur l'approche intersectionnelle. L'expérience et la formation peuvent être particulièrement valorisées dans le cadre de la négociation collective, qui offre des exemples concrets de clauses et d'accords — au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise — en matière de lutte contre les discriminations. Les outils proposés par les syndicats pour appuyer ces négociations commencent à intégrer des considérations théoriques liées à l'intersectionnalité, ainsi que des recueils de bonnes pratiques sur des thématiques spécifiques et des recommandations d'éléments à inclure dans les plateformes revendicatives..

### *Formation et outils syndicaux dans une perspective intersectionnelle*

Dans les sphères sociales comme professionnelles, il existe des conditions systémiques de discrimination intersectionnelle. C'est pourquoi il est essentiel que les représentants des travailleurs et les syndicalistes soient **formés** afin de ne négliger aucun aspect, qu'il s'agisse du recrutement ou du harcèlement sur le lieu de travail.

Le [Reasonable Adjustments Disability Passport](#) (Passeport Handicap – Aménagements raisonnables du NEU, Royaume-Uni) est un outil qui permet de s'accorder avec l'employeur sur les meilleures conditions permettant aux travailleurs en situation de handicap d'atteindre leur plein potentiel. Il prend en compte différentes formes de handicap ou de limitations dans l'exécution du travail, en accordant de l'attention non seulement aux formes visibles ou physiques du travail, mais également aux dimensions psychologiques, tout en intégrant les spécificités liées au genre.

Le [Disability Equality Toolkit](#) (Boîte à outils pour l'égalité des personnes handicapées du NEU, Royaume-Uni) est un outil visant à reconnaître et à combattre les discriminations à l'égard des personnes handicapées sur le lieu de travail, en abordant plusieurs aspects : « l'accessibilité, les audits sur le handicap en entreprise, les aménagements raisonnables, le harcèlement fondé sur le handicap, les congés pour handicap, le travail flexible, la santé mentale et le stress au travail, ainsi que les liens entre santé, sécurité et égalité en matière de handicap ».



Ces exemples montrent que les problématiques de lutte contre les discriminations, comme l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap — déjà bien intégrées dans la législation et les agendas syndicaux — peuvent être approfondies et enrichies grâce à une approche intersectionnelle. En Italie, une loi nationale ([décret législatif 62/2024](#)) a modifié les textes existants relatifs au handicap, en introduisant de nombreuses références au monde du travail et aux droits des personnes handicapées, notamment à travers la nouvelle notion d'aménagement raisonnable. Ce type d'évolution législative se retrouve également dans plusieurs autres pays européens.

**La formation à l'intersectionnalité et le développement d'outils spécifiques sont cruciaux**, car c'est sur le lieu de travail et dans l'exercice quotidien de leur activité que les dispositions légales doivent être mises en œuvre, et que les personnes en situation de handicap rencontrent souvent les plus grandes difficultés — difficultés qui, bien souvent, ne sont pas reconnues. Cela peut être corrigé par des adaptations concrètes du lieu de travail : poste, outils, modes opératoires. Toutefois, l'adaptation du lieu de travail ne peut être envisagée comme un aspect purement technique : elle est intimement liée à d'autres sources possibles de discrimination. La situation globale du travailleur ou de la travailleuse en situation de handicap doit également être envisagée à la lumière d'autres facteurs, tels que le genre, l'âge, l'origine migratoire, entre autres.

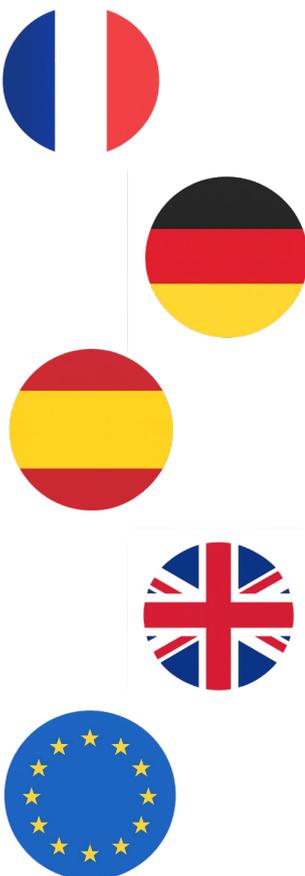
**#Italie, #Royaume-Uni**  
**#Handicap**

### *De la pratique de la négociation collective aux guides syndicaux et aux outils numériques*

Au niveau européen, diverses fédérations syndicales européennes créent des outils et des guides pour diffuser les bonnes pratiques utiles à l'action syndicale contre la discrimination. [L'orientation stratégique](#) et les [résolutions](#) adoptées par la FETBB prouvent bien son engagement contre le harcèlement et la violence basée sur le genre, pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et pour la défense du rôle des syndicats face à l'extrême droite, en tenant compte des spécificités du secteur. La FETBB joue également un rôle dans la formation des syndicalistes à l'innovation en matière de négociation collective, comme dans le cas de [Women in construction, wood and forestry — A Resource Toolkit for Gender Equality at Work](#) (Les femmes dans la construction, le bois et la sylviculture — Une boîte à outils pour l'égalité entre les hommes et les femmes au travail)

IndustriAll a rédigé un rapport intitulé « [Bargaining for Equality](#) » (Négocier pour l'égalité), qui constitue un guide pour la préparation et la conduite des négociations, proposant des exemples de thématiques liées à l'égalité ainsi que des revendications possibles, des recommandations pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de l'impact. Le potentiel intersectionnel y est affirmé, venant compléter « la nécessité de dépasser les notions traditionnelles d'égalité entre les hommes et les femmes et de s'attaquer aux formes de discrimination, de harcèlement ou de préjugés, dans le but de garantir l'égalité des chances et de traitement pour tous ».

Au niveau national, le document rédigé par le syndicat espagnol CC.OO. sur [Igualdad y diversidad en los convenios colectivos](#) (Égalité et diversité dans les conventions collectives), donne des exemples de clauses générales concernant les droits des travailleurs LGBTQI+ en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, mais aussi des clauses spécifiques sur la santé et la sécurité, la formation, l'accès à l'emploi, la promotion professionnelle, l'utilisation d'un langage inclusif, l'accès aux permis et aux avantages sociaux. Un document récent ([La LGTBI-fobia desde la prevención de riesgos laborales](#) - La lutte contre la LGBT-phobie dans le cadre de la prévention des risques au travail) offre de nouveaux exemples de négociations collectives en faveur des travailleurs LGBTQI+, notamment en matière de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et de reconnaissance des permis (rémunérés et non rémunérés) pour les besoins des travailleurs impliqués dans des parcours d'affirmation du genre.



L'approche adoptée par les guides et manuels peut varier. Les guides syndicaux produits par la CFDT (France) fournissent des définitions juridiques et des références législatives sur la discrimination sur le lieu de travail et se concentrent sur les questions du langage et des pratiques quotidiennes au travail qui peuvent dissimuler la discrimination, en proposant des suggestions et des exemples de cas concrets de discrimination dans le but de détecter, de prévenir et de traiter la discrimination ([Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, Agir contre les discriminations lgbt dans le monde du travail, Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au travail](#)).

Le syndicat allemand Ver.di a publié un guide à l'intention des travailleurs sur les actions qu'ils peuvent entreprendre pour lutter contre la discrimination au travail ([Für Solidarität und Gute Arbeit. Was tun bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing?](#) — Pour la solidarité et un travail de qualité? Que faire en cas de discrimination et de harcèlement racisme?). Ce guide s'inspire de situations réelles et fournit des recommandations pratiques et une assistance sur la manière d'aborder ce sujet important de manière appropriée et respectueuse.

Le syndicat français FO a créé un guide consacré aux droits des travailleurs handicapés, en tenant compte de la multiplicité de leurs besoins et de leurs possibilités : des définitions de la réglementation aux rapports des associations défendant les droits des personnes handicapées, en passant par des exemples concrets pouvant inspirer la négociation sur le lieu de travail et des modèles d'accords personnalisés et adaptés aux besoins des travailleurs handicapés. Le syndicat français FO a créé un guide consacré aux droits des travailleurs handicapés, en tenant compte de la multiplicité de leurs besoins et de leurs possibilités : des définitions de la réglementation aux rapports des associations défendant les droits des personnes handicapées, en passant par des exemples concrets pouvant inspirer la négociation sur le lieu de travail et des modèles d'accords personnalisés et adaptés aux besoins des travailleurs handicapés.

**#France, #Allemagne, #Espagne, #Royaume-Uni, #UE  
#Genre, #Racisme/Migrants, #LGBTQI+, Handicap**

*Formations  
conjointes pour  
rapprocher les  
partenaires sociaux  
en vue d'une égalité  
intersectionnelle sur  
le lieu de travail*

La négociation collective requiert des partenaires (principalement les syndicats, les entreprises et les organisations d'employeurs) qui partagent les principes de l'anti-discrimination. L'instauration d'une culture commune de lutte contre la discrimination est une condition préalable à l'obtention de bons résultats dans le cadre de la négociation collective. Les initiatives de communication et de formation impliquant des **syndicalistes, des entreprises et des experts** peuvent offrir une telle opportunité, comme dans le cas du [cycle de réunions et d'ateliers](#) organisé par le syndicat CTUM du Monténégro.



**#Monténégro  
#Genre**

*Ateliers et conférences sur la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail*



L'association [Ne touche pas à mon pote!](#) ("Mach' meinen Kumpel nicht an!") promue par la DGB en Allemagne, est active dans la promotion de l'égalité des droits pour tous. L'initiative encourage l'égalité et l'égalité des chances, en particulier dans le monde du travail. Elle propose, entre autres, des ateliers et des conférences au niveau de l'entreprise sur les préjugés, la discrimination, le racisme, le populisme de droite, l'extrémisme de droite et l'égalité dans le monde du travail. L'association, soutenue par la DGB, organise des ateliers sur les lieux de travail, ce qui justifie sa présence ici parmi les initiatives liées à la formation.

**#Allemagne  
#Racisme**

*Recherche et expertise favorisant le renforcement des capacités des syndicalistes*



Le lien entre la négociation collective et d'autres domaines d'intervention syndicale est crucial. Les activités de recherche, les projets, les échanges entre les syndicats et les experts, les universitaires et les organisations de la société civile peuvent également contribuer à l'« action syndicale » au sens strict. [Le projet FEELING](#) (CGIL, Fondazione di Vittorio, Italie) a été promu par un réseau d'universités, d'associations de travailleurs sociaux et de syndicats afin de renforcer les capacités des professionnels qui, dans leurs différentes fonctions, travaillent avec des mineurs étrangers LGBTQI+. Des dizaines d'éducateurs professionnels, d'avocats et de psychologues ont participé à ce programme de formation. Dans la phase finale, le réseau de partenaires du projet a promu des accords territoriaux entre les institutions, les syndicats et les organisations de la société civile sur la diffusion d'une culture et de pratiques inclusives.

**#Italie  
#Migrants, #Jeunes, #LGBTQI+**

*Projets intégrés de lutte contre la discrimination*



Les syndicats peuvent également mener des projets spécifiques, notamment lorsqu'ils sont soutenus par des fonds européens ou dans le cadre d'une initiative institutionnelle.

Les pratiques ayant le plus fort potentiel pour lutter contre la discrimination sont celles qui ciblent clairement leurs bénéficiaires, leurs objectifs et leur secteur d'intervention, et qui intègrent différents types d'activités coordonnées et interconnectées.

[Yo soy servicios públicos](#) est un site Internet cofinancé par l'UE et porté par la FeSP-UGT (Espagne). Il valorise le rôle des services publics et des travailleurs dans la transformation sociale contre le racisme et la discrimination, à travers des campagnes d'information, des guides destinés aux travailleurs, des formations, etc.

Le syndicat FNV (Pays-Bas) a mis en œuvre le projet [Working towards a generation without discrimination](#) (Travailler pour une génération sans discrimination), qui adopte une approche explicitement intersectionnelle et utilise une stratégie à plusieurs niveaux pour combattre la discrimination sur le lieu de travail : par des actions de communication publique, le renforcement des membres actifs et des travailleurs impliqués, des formations, ainsi que la reconnaissance du syndicat en tant qu'acteur de l'application des lois sur les droits civils et sociaux en entreprise.

**#Pays-Bas, #Espagne  
#Discriminationâge, #Jeunes, #Racisme**

## Leçons tirées pour développer l'intersectionnalité par la formation et le renforcement des capacités :



LESSONS  
LEARNT

- ▶ La formation est un élément essentiel pour renforcer la lutte contre la discrimination, principalement en révisant les programmes et les outils dans une perspective intersectionnelle.
- ▶ Les outils de formation (cours de formation, guides et outils numériques) doivent combiner une approche intersectionnelle, en tenant compte des spécificités des secteurs et des caractéristiques des travailleurs.
- ▶ La formation à la lutte contre la discrimination peut conduire à un changement culturel plus large si elle implique des actions conjointes entre différents partenaires sociaux.
- ▶ Les projets de formation peuvent se développer à différents niveaux : des ateliers et des cours sur le lieu de travail à des projets plus vastes et intégrés au niveau national ou sectoriel (campagnes d'information, guides pour les travailleurs, cours de formation).

### 5.3 Innover les structures syndicales internes par une approche intersectionnelle

Les efforts de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail devraient se refléter dans les modèles d'organisation interne adoptés par les syndicats et dans les possibilités offertes aux travailleurs d'exprimer leurs besoins au sein des organisations syndicales. Les syndicats sont structurés différemment selon les pays européens. Néanmoins, il existe un besoin universel d'offrir des opportunités de participation et de visibilité aux groupes sous-représentés ou les plus touchés par la discrimination.

*Responsabiliser  
les futurs leaders  
: Renforcer la  
représentation des  
jeunes, des femmes  
et des minorités  
dans les syndicats*



La base des adhérents des syndicats affiliés est très diversifiée et reflète la composition sociale de la population. Certains groupes, tels que les migrants et les travailleurs issus de l'immigration, sont particulièrement représentés dans certains secteurs ; il en va de même pour les femmes. Les jeunes travailleurs, en revanche, sont moins nombreux, non seulement en raison des tendances démographiques : leur présence au sein des organisations syndicales ne reflète pas l'importance que devrait avoir la diversité générationnelle. Le projet « [Promotion des jeunes talents et de la parité](#) » du syndicat VBE (Allemagne) a exploré ces thèmes. L'analyse de l'état actuel de la représentation au niveau des organes directeurs suit plusieurs mesures recommandées : au niveau structurel (intégration dans le travail du Comité exécutif, exploration des possibilités des réunions en ligne, adaptation des structures de réunion, rotation de la présidence des réunions, inclusion de la garde d'enfants dans les indemnités de réunion), au niveau personnel (être un modèle/se mettre en avant - encourager la discussion, créer des réseaux pour des groupes spécifiques), au niveau du contenu (orienter les contenus vers les besoins des groupes cibles, faire connaître les structures de l'association, acquérir un savoir-faire spécifique).

La sous-représentation traditionnelle des femmes et des groupes défavorisés dans les instances syndicales, en particulier aux niveaux de direction et de responsabilité, peut être combattue de diverses manières. L'une d'entre elles consiste à proposer des formations internes sur le développement du leadership, le mentorat et le renforcement des compétences des femmes au sein des syndicats. Ces initiatives sont principalement concentrées dans les secteurs où les femmes sont fortement représentées : soins, santé, services publics et enseignement.

Le CTU, syndicat croate des enseignants, organise ainsi des [séminaires de formation pour ses membres](#), leur permettant d'acquérir des compétences juridiques, en communication, ainsi que sur l'exercice de fonctions décisionnelles dans les instances éducatives.

En raison de la forte proportion de femmes dans ce syndicat, ces séminaires sont majoritairement suivis par des membres féminins.

## #Allemagne, #Croatie #Genre, #Femmes, #Jeunes

### *Le potentiel intersectionnel des modèles organisationnels syndicaux inclusifs*

Le syndicat répond à la demande de participation des groupes de membres sous-représentés par le biais de diverses méthodes d'organisation, d'espaces et d'opportunités de discussion.

La [Conférence de consultation des enseignants noirs](#) est organisée par le syndicat britannique NASUWT (UK) afin d'offrir un forum de discussion ouvert sur l'expérience professionnelle des enseignants noirs (qui s'identifient à des identités africaines, caribéennes et asiatiques). Ces espaces sont également interconnectés, afin d'être en mesure de s'attaquer à la spécificité de la discrimination et de renforcer la réponse intersectionnelle, comme dans le cas des [week-ends sur l'égalité pour les Noirs, les LGBTI, les femmes et les jeunes membres](#).



D'autres syndicats ont adopté des initiatives similaires, comme dans le cas de la [Taskforce antiraciste du TUC](#) (Royaume-Uni), qui met l'accent sur le soutien aux travailleurs, mais aussi sur l'évolution des syndicats eux-mêmes et du contexte social : « La Taskforce mène la nouvelle campagne du mouvement syndical contre le racisme au travail. Elle consultera les travailleurs noirs à travers le Royaume-Uni afin de recueillir leurs témoignages. Elle formulera également des recommandations pour lutter contre le racisme structurel au Royaume-Uni, tant sur les lieux de travail qu'au sein même des syndicats. » Pour que le degré de réalisation des objectifs fixés par l'initiative soit mesurable, le [suivi de la lutte contre le racisme](#) a été introduit, établissant des objectifs mesurables à plusieurs niveaux : négociation collective, organisation, campagne, lutte contre le racisme dans les syndicats.



[Ver.di queer](#) est le sous-groupe LGBTIQ du syndicat allemand Ver.di, qui se consacre à la défense des droits des travailleurs homosexuels. Ver.di queer n'est pas seulement un groupe de travail transversal composé de membres du syndicat, mais il est reconnu au sein du syndicat comme un groupe affilié. Cela se traduit par une participation officielle aux processus décisionnels du syndicat, une amélioration des ressources et du soutien financier aux projets LGBTIQ et un renforcement de l'influence sur les conventions collectives et les réglementations sur le lieu de travail au profit des employés LGBTIQ.

Des expériences similaires sont répandues dans d'autres syndicats allemands, comme le GEW (syndicat allemand de l'éducation) actif dans le secteur de l'éducation : en 2021, le Caucus fédéral des lesbiennes et des gays du GEW est devenu le [Comité fédéral Queer](#), reconnu dans les statuts du syndicat.

La Confédération syndicale allemande DGB a organisé la [conférence LSBTIQ\\*](#) afin de promouvoir les droits et les opportunités des travailleurs LGBTIQ+ sur le lieu de travail. Outre des conférences et des ateliers axés sur la pratique, la conférence a offert un espace d'échange et de mise en réseau entre des experts en entreprise, des groupes d'intérêt et d'autres acteurs. Les thèmes abordés tenaient compte de la spécificité du système allemand de relations industrielles et, en particulier, du rôle des comités d'entreprise dans la représentation de la diversité exprimée par les travailleurs sur le lieu de travail.

## #Royaume-Uni, #Allemagne #Racisme, #Sexisme, #LGBTQI+, #Jeunes

## Leçons tirées pour innover l'organisation du syndicat à travers une approche intersectionnelle :



LESSONS  
LEARNT

- ▶ L'intersectionnalité peut entraîner des changements au sein de l'organisation syndicale elle-même : les espaces de discussion et de représentation de groupes spécifiques de membres peuvent renforcer les possibilités de participation des travailleurs et enrichir la diversité des syndicats.
- ▶ Reconnaître que la diversité exprimée par la base des membres doit se refléter dans la diversité de l'organisation syndicale à tous les niveaux, y compris celui de la direction : promouvoir les rôles et les responsabilités des jeunes, des femmes et des minorités au sein des syndicats.

### 5.4 Une approche intersectionnelle dans les relations avec les travailleurs : les accueillir, les informer et les écouter

Les changements culturels, programmatiques et organisationnels doivent se traduire par une nouvelle approche de la relation entre les syndicats et les travailleurs : il s'agit de concevoir des espaces sûrs et inclusifs, respectueux de la diversité et à l'écoute des besoins des travailleurs, tant sur le lieu de travail qu'en dehors.

#### *Espaces d'accueil et relations avec les travailleurs sur le lieu de travail*



Un travailleur victime de discrimination, de harcèlement ou de brimades au travail peut éprouver des difficultés à le signaler et, surtout, à trouver un endroit sûr pour le faire. Plusieurs syndicats proposent des services qui rendent cela possible, tout en protégeant la vie privée du travailleur, comme le [téléphone confidentiel](#) activé par la FNV (Pays-Bas) pour les travailleurs victimes de harcèlement, d'intimidation et de discrimination. La présentation du service précise que personne n'est exclu (âge, sexe, orientation sexuelle, handicap, race, religion, nationalité); des définitions intersectionnelles des actes commis à l'encontre des travailleurs sont fournies; les effets sur le plan physique, mental et de la dignité personnelle sont pris en compte. Des services similaires sont promus par d'autres syndicats, à la fois sur une base générale ([ligne d'assistance téléphonique sur les droits des travailleurs SAK](#), Finlande) et sur des questions spécifiques telles que la violence et le harcèlement fondé sur le genre sur le lieu de travail.

**#Pays-Bas, #Finlande  
#Racisme, #Genre, #LGBTQI+  
#Handicap, #Discrimination**

### *Espaces d'accueil et relations avec les travailleurs sur le lieu de travail*



Il est essentiel d'être conscient de la condition des travailleurs et d'écouter leurs demandes et leur expérience en matière de discrimination. Un accueil adéquat des travailleurs est essentiel pour établir une relation et peut se faire de différentes manières (dans les locaux du syndicat ou via les médias sociaux), mais la relation directe entre les travailleurs et les représentants syndicaux sur le lieu de travail reste essentielle. Certaines initiatives mettent en place, au sein même de l'entreprise, des espaces d'accueil et d'écoute en face à face, notamment pour les travailleurs migrants ou les réfugiés ([Fluchtpunkt Laden](#), IGMetall, Allemagne).

**#Allemagne  
#Migrants**

### *Campagnes d'information et de sensibilisation ciblées*



Les campagnes d'information sur les droits des travailleurs constituent une partie essentielle du travail des syndicats. La communication et l'information doivent bien entendu être ciblées et tenir compte des spécificités de leurs destinataires. Le guide [Your Rights as a Worker](#) du SIPTU (Irlande) a été spécialement conçu pour les réfugiés et les demandeurs d'asile afin de leur fournir des conseils sur le droit du travail, les possibilités d'inclusion sociale et la manière de protéger leurs droits, et il tient compte de la situation particulière des femmes et des jeunes travailleurs.

Il existe d'innombrables campagnes de sensibilisation promues par les syndicats sur les questions de discrimination, comme le racisme, les migrants et la violence fondée sur le genre. Un exemple est l'initiative d'IG Metall (Allemagne) intitulée « [Respect! Pas de place pour le racisme](#) ». Dans tout le pays, elle plaide en faveur d'une coopération respectueuse et solidaire. Cet engagement continue de soutenir IG Metall en ces temps de violence croissante de la part de l'extrême droite.

**#Irlande, #Allemagne  
#Migrants, #Racisme, #Jeunes, #Genre**

### *Une communication amicale pour impliquer les travailleurs victimes de discrimination*



Le matériel d'information et les guides sur la lutte contre la discrimination et l'accès aux droits du travail peuvent constituer un outil important de l'action syndicale. Les services interactifs en ligne et les lignes d'assistance téléphonique gagnent également en popularité, dans le cadre de stratégies plus larges de syndicalisme numérique. Les services et dispositifs numériques permettent une plus grande interactivité ainsi qu'une communication ciblée vers des publics spécifiques. Toutefois, il reste essentiel de proposer également des informations générales susceptibles de mobiliser les travailleurs et de les orienter vers des services plus spécialisés. Cette approche se retrouve sur de nombreux sites web de syndicats nationaux ou sectoriels, qui proposent des pages d'accueil consacrées aux droits du travail, des FAQ, des parcours guidés vers une assistance juridique par téléphone ou via des services présents dans les locaux syndicaux. Même des jeux simples sur les connaissances de base en matière de droits du travail peuvent constituer un moyen accueillant et inclusif de rapprocher les travailleurs, comme c'est le cas avec certaines pages web multilingues ([Connaissez-vous vos droits au travail?](#)) de l'organisation centrale des syndicats finlandais (SAK).

**#Finlande**

## Leçons tirées pour renforcer la relation entre les travailleurs et le syndicat par le biais d'une approche intersectionnelle :



LESSONS  
LEARNT

- ▶ Une approche intersectionnelle repose sur la relation avec les travailleurs, en commençant par des espaces d'accueil, d'écoute et de dialogue sur les lieux de travail qui reconnaissent et respectent la diversité.
- ▶ La relation avec les travailleurs doit mobiliser tous les canaux disponibles, y compris en dehors du lieu de travail, en combinant les moyens de contact traditionnels (bureaux syndicaux) et les outils technologiquement innovants (réseaux sociaux, lignes d'assistance).
- ▶ La communication joue un rôle essentiel dans une relation avec les travailleurs qui ne va pas de soi et qui ne se limite pas au lieu de travail. Une approche ciblée (selon les groupes spécifiques et les besoins des travailleurs) doit être complétée par une communication ouverte et bienveillante afin d'impliquer les travailleurs, en particulier ceux qui sont victimes de discriminations intersectionnelles.

### 5.5 Les outils pour développer la connaissance intersectionnelle : archives, données, expertise pour l'apprentissage continu

L'approche intersectionnelle doit également orienter l'organisation des ressources informationnelles sur lesquelles le syndicat s'appuie pour analyser les inégalités et agir en conséquence. D'une part, il est nécessaire de systématiser l'héritage des conventions collectives conclues par les syndicats, à travers des archives et des observatoires ; d'autre part, la collecte de données et d'informations relatives à la discrimination, à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion, à tous les niveaux — des institutions jusqu'aux entreprises — doit être encouragée.

*Élaborer et rendre accessibles des archives et des bases de données sur les bonnes pratiques de négociation intersectionnelles*

Dans cette perspective, la collecte systématique des bonnes pratiques de négociation collective peut certainement servir à renforcer la formation syndicale sur la base des bonnes pratiques existantes qui peuvent toujours être améliorées dans une dimension intersectionnelle. Cette action est au cœur du projet TUAD, mais c'est aussi un effort que les syndicats ont déjà réalisé au niveau européen et national. Rassembler et analyser les bonnes pratiques de négociation est un moyen d'inciter et d'encourager l'expansion et l'innovation de l'action syndicale. Les recueils de conventions collectives ne sont pas rares ; ils sont souvent classés par thématiques spécifiques et par types d'actions possibles contre les discriminations. Outre les pratiques de négociation les plus répandues en matière de genre et de lutte contre le racisme, les droits des personnes LGBTQI+ font également l'objet de revendications et d'accords. L'ensemble de ces actions doit être renforcé et renouvelé dans une perspective intersectionnelle.

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) héberge sur son site web une [base de données de bonnes pratiques](#) en matière de négociation collective, de dialogue social, de formation et bien plus encore, visant à renforcer les syndicats pour qu'ils soient plus inclusifs et plus actifs dans la lutte contre la discrimination dans différents domaines (migration, handicap, genre, LGBTI, personnes issues de milieux sociaux défavorisés). La base de données a recueilli 142 dossiers provenant de 31 pays.

Au niveau national, plusieurs projets spécifiques de formation des syndicalistes à la lutte contre la discrimination présentent des recueils de bonnes pratiques et des exemples de clauses pour les conventions collectives, en particulier sur le genre, le racisme/la migration, les LGBTQI+ ([Igualdad y diversidad en los convenios colectivos, CC.OO, Espagne](#)).



En Italie, la confédération syndicale CGIL et la Fondazione Giuseppe Di Vittorio ont créé des observatoires et des archives sur les [négociations collectives au niveau de l'entreprise](#) (accessibles aux membres des syndicats) et sur les [négociations relatives aux questions sociales et à la protection sociale locale](#) (accessibles au public); plusieurs milliers d'accords ont été collectés et archivés en fonction des thèmes couverts par chaque accord (y compris la discrimination, l'égalité des chances, l'égalité et l'inclusion) ainsi que de leurs bénéficiaires (femmes, personnes âgées, migrants, personnes LGBTQI+, travailleurs, précaires, etc).

## #UE, #Espagne, #Italie #Migrants, #Genre, # LGBTQI+, #Handicap, #Âgisme

### *Collecte systématisée de données intersectionnelles pour négocier sur le lieu de travail*

La collecte de données et d'informations sur la situation des travailleurs ou des groupes de population vulnérables peut contribuer à analyser les besoins et à identifier des situations de discrimination diffuse et silencieuse, au-delà des cas spécifiques touchant des individus. À cet égard, plusieurs initiatives visent à renforcer l'action syndicale en s'appuyant sur une base solide de données et de documents. Le défi consiste à exploiter ces données selon une approche intersectionnelle, capable de prendre en compte les dimensions qui peuvent aggraver les discriminations dans un secteur, un type d'emploi ou un lieu de travail donné.

La collecte, l'analyse et l'utilisation de données pour soutenir la négociation collective n'est pas une tâche facile, et les syndicats ont rédigé des guides qui les aident à cet égard : [Gender Pay Gap Reporting : Guidance for unions on closing the gender pay gap and bringing the issue into collective bargaining](#) (Rapport sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes : Orientations à l'intention des syndicats pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et intégrer cette question dans la négociation collective) (ICTU, Irlande).

En Italie, le syndicat CGIL a mené plusieurs enquêtes au niveau territorial sur les besoins des travailleurs, des communautés locales et des utilisateurs finaux des services sociaux, à la fois en collaboration avec des universités et de manière autonome. Au niveau national, en 2021 et 2022, la CGIL a encouragé une [enquête sur le travail](#) menée par la Fondazione Di Vittorio avec un groupe de travail de chercheurs et avec la participation de toutes les fédérations sectorielles de la CGIL. Les répondants étaient plus de 30 000. Ils étaient issus de tous les secteurs et représentaient presque toutes les professions ainsi que tous les types de contrats de travail. Certains chapitres de l'étude ont également porté sur la situation spécifique des femmes, des jeunes et des travailleurs migrants.

## #Irlande, #Italie #Genre, #Jeunes, #Migrants

### *Rapports et études sur la discrimination*

Plusieurs syndicats soutiennent les programmes de recherche des instituts de recherche syndicaux, tandis que dans d'autres contextes, il est plus courant de coopérer avec des universités et des organismes de recherche privés. La participation des syndicats à la réalisation d'études et de recherches peut également être l'occasion d'établir de nouvelles relations avec des organismes de recherche et des universitaires, des experts et des chercheurs. Elle peut également aider indirectement les syndicats à établir un lien plus large avec les organisations de la société civile.

## Enseignements tirés pour repenser l'approche des données, des ressources informationnelles et des connaissances dans une perspective intersectionnelle :



### LESSONS LEARNT

- ▶ L'approche intersectionnelle doit être au cœur de l'organisation des ressources informationnelles, à commencer par celles des syndicats : archives accessibles et bases de données des bonnes pratiques de négociation intersectionnelle.
- ▶ Dans l'analyse des statistiques nationales et locales, ainsi que dans l'analyse de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise, une collecte systématique de données intersectionnelles est nécessaire pour négocier sur le lieu de travail.
- ▶ L'analyse des données pertinentes pour reconnaître les inégalités et la discrimination dans le monde du travail peut être l'occasion de consolider les connaissances partagées dans l'ensemble de l'organisation syndicale. En outre, la promotion de rapports et de recherches sur la discrimination peut permettre de développer des relations fructueuses avec des experts, des universitaires et des organisations de la société civile qui mènent des pratiques de recherche.



## Chapitre 6 - RECOMMANDATIONS POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

### INTERSECTIONNELLE

En raison de sa complexité, la lutte contre la discrimination intersectionnelle nécessite des stratégies et des actions multidimensionnelles et à plusieurs niveaux. Dans cette lutte, les syndicats sont des acteurs clés, car ils peuvent plaider en faveur de politiques inclusives, représenter les diverses voix des travailleurs et promouvoir des changements structurels sur les lieux de travail et au-delà.

Ce chapitre présente des recommandations politiques concrètes pour s'attaquer aux causes profondes de la discrimination, mais aussi pour aider les syndicats à lutter contre la discrimination intersectionnelle, en particulier celle liée au racisme, à l'âgisme, aux inégalités entre hommes et femmes, aux droits des personnes LGBTIQ+ et à l'inclusion des personnes handicapées. En intégrant une approche intersectionnelle dans leurs pratiques internes, leurs stratégies de négociation collective et leurs efforts de plaidoyer, les syndicats peuvent devenir de puissants agents de changement juridique et sociétal. Leurs actions sensibilisent, promeuvent des environnements de travail inclusifs et contribuent à façonner des sociétés plus justes et plus équitables.

En outre, le rôle des institutions, des gouvernements et des organisations d'employeurs en tant que partenaires sociaux est essentiel pour faire progresser l'égalité intersectionnelle au moyen de cadres politiques globaux et inclusifs. Ce chapitre propose également des recommandations ciblées pour guider leurs actions dans la lutte contre les formes de discrimination qui se chevauchent et dans la conduite d'un changement systémique dans le monde du travail.

Les syndicats européens s'engagent dans le dialogue social. Les programmes et les lignes directrices des syndicats définissent souvent des objectifs de changements internes aux niveaux organisationnel et politique. Le développement de perspectives autonomes de changement est essentiel pour que les syndicats soient équipés pour ces processus, à la fois en relation avec les partenaires sociaux et les institutions, ainsi qu'au sein des syndicats eux-mêmes. Il existe des plateformes de dialogue avec les institutions, les employeurs et au sein du mouvement syndical. Les recommandations suivantes sont basées sur le travail du projet TUAD et se concentrent spécifiquement sur l'adoption d'une approche intersectionnelle de la lutte contre les discriminations dans les actions institutionnelles et syndicales.

#### 6.1 – Recommandations pour l'UE et les institutions nationales

La lutte contre la discrimination intersectionnelle sur les marchés du travail et dans les sociétés de l'UE nécessite des efforts coordonnés à tous les niveaux institutionnels, en intégrant l'intersectionnalité dans les politiques du travail, les cadres réglementaires et les protections sociales de l'UE et des États membres.

Les institutions européennes et nationales jouent un rôle essentiel dans la mise en place de cadres juridiques et politiques qui soutiennent des lieux de travail inclusifs et des marchés du travail équitables. Grâce à l'action législative, aux politiques publiques et à l'application des lois antidiscriminatoires, elles peuvent jeter les bases de lieux de travail et d'une société plus inclusifs. En outre, des institutions telles que les organismes nationaux pour l'égalité, les ministères du Travail et les agences de régulation sont essentielles pour contrôler le respect des lois, faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux et mener des réformes qui garantissent la prise en compte systématique de la discrimination intersectionnelle.

#### En bref, les institutions européennes devraient :

- ▶ Introduire et favoriser la reconnaissance de la « discrimination intersectionnelle » dans la législation européenne sur la lutte contre la discrimination, la diversité, l'égalité et l'inclusion. Une interprétation large devrait être adoptée lors de la définition des dimensions de l'intersectionnalité, qui prenne également en compte la pertinence du statut socio-économique.
- ▶ Adopter et mettre en œuvre la « directive horizontale » contre la discrimination, en adoptant une approche intersectionnelle, afin d'harmoniser la protection au sein et en dehors du lieu de travail.

- ▶ Définir des sanctions claires et applicables en cas de violation et de non-respect des principes d’anti-discrimination et d’égalité.
- ▶ Reconnaître la dimension intersectionnelle dans l’application de la jurisprudence dans les cas de discrimination multiple portés devant les tribunaux européens
- ▶ Reconnaître la discrimination intersectionnelle dans les instruments programmatiques et opérationnels de l’UE (stratégies, plans d’action, fonds, etc.).
- ▶ Renforcer les mécanismes de contrôle et de responsabilité afin de suivre les progrès des politiques de lutte contre la discrimination intersectionnelle. Cela inclut la définition et le développement de critères et d’indicateurs intersectionnels pour l’efficacité et les évaluations d’impact des programmes anti-discrimination de l’UE.
- ▶ Impliquer les partenaires sociaux dans toutes les étapes possibles de la définition des objectifs d’égalité, du suivi et de l’évaluation.
- ▶ Donner aux acteurs de la société, et en particulier aux partenaires sociaux, les moyens de s’attaquer à l’intersectionnalité en leur allouant des ressources adéquates pour le renforcement des capacités.
- ▶ Formaliser une approche intersectionnelle dans la sélection, la collecte et le traitement des données statistiques au niveau européen (Eurostat) et des enquêtes réalisées (Eurobaromètre).
- ▶ Encourager les gouvernements nationaux à mettre en œuvre des politiques intersectionnelles dans toutes les dimensions, y compris les systèmes de protection sociale et de travail.

#### **En bref, les institutions nationales devraient :**

- ▶ Renforcer les cadres juridiques en intégrant la discrimination intersectionnelle et en incorporant sa reconnaissance dans le droit du travail national et dans le mandat d’action de tous les organes et agences nationaux chargés de l’application de la législation (inspections, organes de vérification, cadres de sanctions, etc.)
- ▶ Renforcer l’élaboration d’instruments juridiques visant à protéger les travailleurs confrontés à de multiples formes de discrimination.
- ▶ Introduire une approche intersectionnelle pour évaluer l’efficacité et l’impact des politiques publiques, en particulier des politiques sociales d’inclusion et d’intégration (école, santé, soins, logement).
- ▶ Introduire des sanctions et des incitations spécifiques pour les entreprises publiques ou privées qui adoptent des mesures et des instruments antidiscriminatoires dans leur législation nationale.
- ▶ Prévoir des clauses non-discriminatoires dans les programmes de soutien et de financement des entreprises, sur la base de la vérification du respect de critères objectifs et d’évaluations conjointes entre les syndicats et les entreprises.

## **6.2 – Recommandations syndicales (pour les syndicats)**

Des actions spécifiques d’éducation et de sensibilisation peuvent avoir un impact interne profond sur les syndicats et un effet multiplicateur efficace. Les bonnes pratiques montrent l’importance d’outiller les syndicats à tous les niveaux afin d’identifier et de traiter les discriminations qui touchent les travailleurs à travers des dimensions intersectionnelles, notamment le genre, la race, le handicap, l’orientation sexuelle et l’âge. Les syndicats doivent prendre des mesures actives pour s’assurer que les organes de direction reflètent la diversité de la main-d’œuvre, notamment en encourageant la participation de membres issus de communautés sous-représentées et marginalisées et en établissant et en maintenant des partenariats avec des organisations axées sur les droits de l’homme, la justice sociale et la lutte contre la discrimination, afin d’élargir leur impact et de bénéficier d’une expertise partagée. À cette fin, il est essentiel que l’intersectionnalité reste une priorité dans les agendas des syndicats afin de favoriser une transformation interne et d’influencer le changement externe. Cela permet de développer une conscience intersectionnelle profonde et diffuse parmi tous les syndicalistes et de promouvoir les actions nécessaires à l’autonomisation des syndicalistes

sur le lieu de travail, notamment en renforçant la protection intersectionnelle et l'inclusion. Par ailleurs, les syndicats doivent rester impliqués dans la société et rester en contact avec les organisations de la société civile afin d'accroître leur capacité de plaider et de maintenir l'égalité intersectionnelle au cœur des priorités institutionnelles et civiles.

### **En bref, les syndicats devraient :**

- ▶ Construire un programme syndical inclusif en entretenant des relations avec les communautés locales, les mouvements sociaux et les organisations de la société civile et en impliquant les partis démocratiques et progressistes dans la lutte contre l'extrême droite.
- ▶ Développer des modèles organisationnels, tant au niveau national que sectoriel, qui relient les questions de non-discrimination intersectionnelle, de diversité, d'égalité et d'inclusion. Cela peut également se faire par le biais de comparaisons constantes entre les syndicalistes responsables de motifs de discrimination ciblés (genre, jeunesse, handicap, migrants/racisme, LGBTQI, etc.).
- ▶ Adopter des stratégies et des actions formelles pour l'autonomisation des syndicats afin de renforcer la participation et le rôle des groupes sous-représentés, y compris ceux qui vivent dans des conditions socio-économiques défavorables.
- ▶ Soutenir les initiatives locales qui défendent les droits des travailleurs confrontés à de multiples facteurs de discrimination en leur offrant des ressources financières, un soutien en personnel et une plus grande visibilité publique, et en leur fournissant des outils et des plateformes pour défendre leurs droits et leurs intérêts.
- ▶ Créer des espaces et des occasions pour que les travailleurs et les groupes touchés par la discrimination intersectionnelle se rencontrent, échangent leurs points de vue et partagent leurs expériences (par exemple, lors de conférences annuelles, de sessions dédiées pendant les congrès).
- ▶ Augmenter la représentation des communautés marginalisées au sein des structures syndicales de direction et de prise de décision. Cela peut également inclure la reconnaissance formelle et l'affiliation de ces groupes au syndicat lui-même, ce qui permet une participation appropriée à la prise de décision.
- ▶ Élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation sur la reconnaissance et la lutte contre la discrimination intersectionnelle à l'intention des représentants syndicaux à tous les niveaux de la structure syndicale et sur le lieu de travail.
- ▶ Intégrer l'intersectionnalité dans les politiques et stratégies syndicales afin de garantir une représentation et un plaidoyer inclusifs. Renforcer les alliances avec les organisations de la société civile travaillant sur des questions intersectionnelles afin d'amplifier les efforts contre la discrimination intersectionnelle.
- ▶ Encourager l'élaboration de matériel pédagogique et de boîtes à outils sur l'intersectionnalité à l'intention des membres des syndicats.
- ▶ Promouvoir, par le biais de la négociation, un système de services sociaux inclusifs aux niveaux national et local. Adopter une approche intersectionnelle lors des négociations avec les institutions sur les grandes questions sociales (par exemple, les soins informels, les soins de longue durée, le travail précaire, l'inclusion des migrants, l'inégalité entre les hommes et les femmes, les problèmes de logement, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, etc.).
- ▶ Sensibiliser aux questions d'intersectionnalité dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux, notamment par des formations conjointes, des séminaires et des campagnes de communication.

## **6.3 – Recommandations pour les syndicats et les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social**

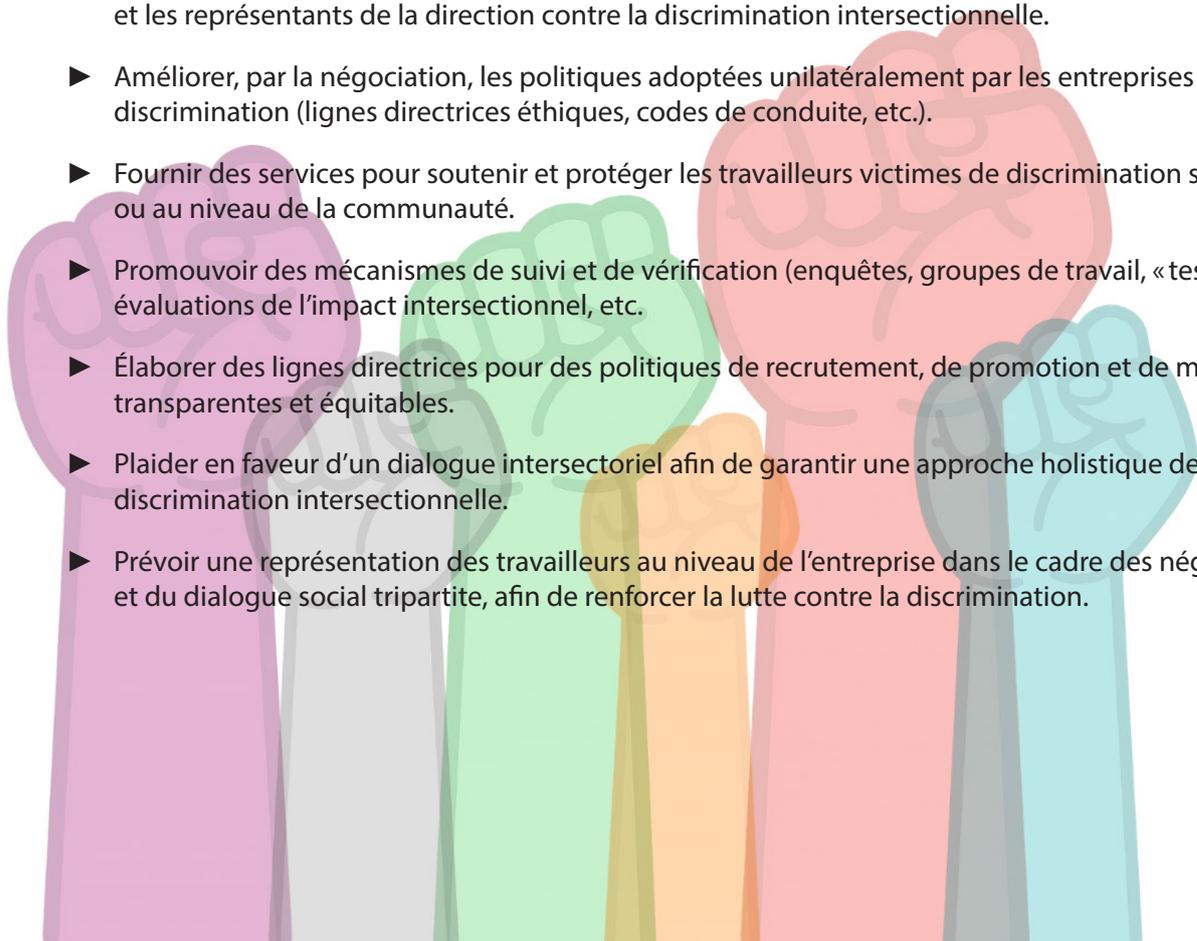
Pour lutter efficacement contre la discrimination intersectionnelle sur le lieu de travail, il faut une réponse globale et institutionnalisée, ancrée dans les mécanismes du dialogue social. L'intersectionnalité met en évidence la manière dont diverses formes de discrimination interagissent pour produire des désavantages uniques et aggravés pour certains groupes de travailleurs. Les approches unidimensionnelles traditionnelles ne suffisent pas à démanteler ces inégalités imbriquées.

Le dialogue social — y compris la négociation collective, la consultation et la coopération entre les employeurs, les syndicats et, le cas échéant, les autorités publiques — est la pierre angulaire de l'intégration des perspectives intersectionnelles dans les politiques du marché du travail, les pratiques sur le lieu de travail et tous les environnements sociétaux. Grâce à un dialogue inclusif et soutenu, les partenaires sociaux peuvent cocréer des cadres d'emploi équitables, promouvoir des cultures organisationnelles inclusives et veiller à ce que les mesures antidiscriminatoires

intersectionnelles soient adaptées, appliquées et reflètent les diverses expériences vécues. Le renforcement du rôle du dialogue social dans ce contexte est essentiel pour faire avancer le changement systémique et favoriser un environnement sociétal et professionnel équitable, inclusif et résilient.

### **En bref, les partenaires sociaux devraient :**

- ▶ Promouvoir la collaboration entre les employeurs et les syndicats pour créer des pratiques inclusives sur le lieu de travail.
- ▶ Être outillé pour s'engager et promouvoir des « accords anti-discrimination » horizontaux au niveau de l'entreprise/du secteur, incluant la dimension intersectionnelle.
- ▶ Développer l'approche intersectionnelle de manière explicite à des fins de négociation ; veiller à ce que la discrimination intersectionnelle soit explicitement abordée dans les négociations et les accords collectifs ; intégrer l'intersectionnalité dans tous les thèmes liés à l'organisation du travail (heures de travail, organisation du travail, santé et sécurité, opportunités de carrière, formation, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc.).
- ▶ Adopter un langage inclusif et non discriminatoire dans les négociations collectives, contre les préjugés et la discrimination implicite.
- ▶ Veiller à ce que les clauses d'égalité soient incluses dans les conventions collectives.
- ▶ Mettre en œuvre des systèmes d'information pour la collecte de données et les pratiques de partage, dans le cadre des droits à l'information et à la consultation au niveau de l'entreprise, afin de lutter contre la discrimination intersectionnelle.
- ▶ Étendre le rôle et l'activité des comités mixtes sur le lieu de travail en matière d'égalité des chances, de diversité, d'égalité et d'inclusion dans un sens intersectionnel.
- ▶ Proposer des formations conjointes sur l'intersectionnalité (lutte contre la discrimination et approche de la négociation).
- ▶ Définir des politiques inspirées par la diversité, l'égalité et l'inclusion pour la gestion du personnel, le recrutement et l'avancement professionnel ; établir des procédures et des outils pour protéger les travailleurs et les représentants de la direction contre la discrimination intersectionnelle.
- ▶ Améliorer, par la négociation, les politiques adoptées unilatéralement par les entreprises pour lutter contre la discrimination (lignes directrices éthiques, codes de conduite, etc.).
- ▶ Fournir des services pour soutenir et protéger les travailleurs victimes de discrimination sur le lieu de travail et/ou au niveau de la communauté.
- ▶ Promouvoir des mécanismes de suivi et de vérification (enquêtes, groupes de travail, « tests d'inclusion », évaluations de l'impact intersectionnel, etc.).
- ▶ Élaborer des lignes directrices pour des politiques de recrutement, de promotion et de maintien en poste transparentes et équitables.
- ▶ Plaider en faveur d'un dialogue intersectoriel afin de garantir une approche holistique de la lutte contre la discrimination intersectionnelle.
- ▶ Prévoir une représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise dans le cadre des négociations collectives et du dialogue social tripartite, afin de renforcer la lutte contre la discrimination.



## Chapitre 7 — GLOSSAIRE

L'adoption d'un langage inclusif et l'apprentissage des termes corrects pour nommer et contester la discrimination sont désormais des thèmes importants de l'agenda syndical. Le glossaire suivant propose des définitions adoptées par les principales organisations de la société civile au niveau européen et par les institutions internationales.

**Accessibilité** : création d'un accès pour les personnes handicapées, qu'elles soient physiques ou mentales, à leur environnement; cela comprend l'accès aux transports, à l'information et aux technologies de la communication. [citation](#)

**Âgisme** : les stéréotypes (notre façon de penser), les préjugés (notre façon de ressentir) et la discrimination (notre façon d'agir) à l'égard des personnes en raison de leur âge. [citation](#)

**Biais** : une inclination ou un préjugé pour ou contre une personne ou un groupe; concerne en particulier les résultats d'un traitement inéquitable entre personnes ou groupes. [citation](#)

**Biphobie** : la peur, la colère déraisonnable, l'intolérance et/ou la haine à l'égard de la bisexualité et des personnes bisexuelles. [citation](#)

**Discrimination** (emploi et profession) : toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (...). [citation](#)

**Discrimination directe** : une situation dans laquelle une personne reçoit un traitement moins favorable qu'une autre en raison de ses antécédents ou de certaines caractéristiques personnelles. [citation](#)

**Discrimination indirecte** : normes institutionnalisées (lois et pratiques) qui peuvent sembler neutres puisqu'elles sont appliquées de manière égale, mais qui ont des effets plus néfastes sur certaines personnes que sur d'autres. [citation](#)

**Discrimination intersectionnelle** : dimensions multiples de la discrimination, basée sur des caractéristiques personnelles ou des catégories sociales/groupes qui se croisent. [citation](#) La discrimination intersectionnelle se produit sur la base de plusieurs motifs personnels ou caractéristiques/identités, qui fonctionnent et interagissent les uns avec les autres en même temps de manière à être inséparables. [citation](#)

**Discrimination multiple** : concept qui reconnaît que les individus ont des identités à plusieurs niveaux et que la discrimination peut se produire sur la base d'une ou de plusieurs caractéristiques perçues. Cette discrimination peut créer, et crée souvent, des désavantages cumulatifs (discrimination multiple séquentielle, discrimination multiple additive, discrimination intersectionnelle). [citation](#)

**Discrimination raciale** : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour objet ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. [citation](#)

**Diversité** : pratique ou qualité qui consiste à valoriser positivement, et donc à impliquer, des personnes d'origines sociales et ethniques différentes, de sexe différent, d'orientation sexuelle différente, etc. [citation](#)

**Egalité de fait** : l'égalité de résultat par le biais d'une redistribution des ressources et du pouvoir; elle prend en compte les effets de la discrimination et les différences d'accès aux ressources et à la participation des personnes ou des groupes marginalisés. [citation](#)

**Équité** : égalité des résultats grâce à la prise en compte des différences structurelles qui font que certains individus sont plus désavantagés que d'autres. [citation](#)

**Expression de genre** : manière dont une personne exprime son identité de genre par ses actions et son apparence. [citation](#)

**Handicap** : les personnes handicapées présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles

durables dont l'interaction avec diverses barrières peut entraver leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. [citation](#)

**Homophobie** : peur, colère déraisonnable, intolérance et/ou haine à l'égard de l'homosexualité. [citation](#)

**Identité de genre** : perception et expérience profondes du genre d'un individu ; elle peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance. [citation](#)

**Inclusion** : processus et politiques qui englobent les personnes ou les groupes susceptibles d'incarner des identités marginalisées, leur offrant ainsi la dignité et la possibilité de prendre part à la société. [citation](#). Inclusion active : permettre à chaque citoyen, notamment aux plus défavorisés, de participer pleinement à la société, y compris d'avoir un emploi. [citation](#)

**Intersectionnalité** : théorie selon laquelle les diverses formes de discrimination fondées sur la race, le sexe, la classe, le handicap, la sexualité et d'autres formes d'identité ne fonctionnent pas de manière indépendante, mais interagissent pour produire des formes particulières d'oppression sociale. [citation](#) ; l'intersectionnalité reconnaît que la vie des personnes est façonnée par leurs identités, leurs relations et leurs facteurs sociaux. Ceux-ci se combinent pour créer des formes croisées de privilèges et d'oppression en fonction du contexte d'une personne et des structures de pouvoir existantes telles que le patriarcat, le validisme, le colonialisme, l'impérialisme, l'homophobie et le racisme. Il est important de se rappeler le potentiel transformateur de l'intersectionnalité, qui va au-delà d'une simple focalisation sur l'impact des identités croisées. [citation](#)

**LGBTQI+** : acronyme qui désigne les personnes qui s'identifient à des orientations sexuelles ou à des identités de genre non hétéronormatives, notamment les lesbiennes, les gays, les bisexuels, les transgenres, les queers et les personnes intersexuées. En raison de leur identité, qui peut être ouvertement déclarée ou privée, ces personnes sont confrontées à des obstacles spécifiques lorsqu'il s'agit d'accéder à leurs droits sociaux. [citation](#)

**Négociation collective** : série de négociations entre employeurs et employés, agissant en leurs capacités respectives par l'intermédiaire de représentants ou eux-mêmes, dans le but de convenir conjointement des conditions de travail, des modalités d'emploi et des salaires. [citation](#) La négociation collective est la clé d'une gouvernance inclusive et efficace du travail. La négociation collective est un principe et un droit fondamentaux au travail. La reconnaissance effective de ce droit permet des négociations volontaires entre les employeurs (ou les organisations d'employeurs) et les organisations de travailleurs, qui peuvent aboutir à une convention collective. [citation](#)

**Normes sociales** : règles générales et non écrites sur les manières dont les gens sont censés se comporter dans certains environnements et situations ou au sein de certains groupes sociaux. [citation](#)

**Orientation sexuelle** : attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle d'une personne envers d'autres personnes du même sexe, d'un sexe différent ou de plusieurs sexes ; elle est distincte de l'identité de genre d'une personne. [citation](#)

**Préjugés inconscients** : stéréotypes sociaux sur des groupes de personnes que les individus forment en dehors de leur propre conscience. [citation](#)

**Racisme structurel** : produit d'un système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes contribuent de diverses manières à perpétuer l'inégalité raciale, et constitue une caractéristique des systèmes sociaux, économiques et politiques dans lesquels nous vivons tous. Le racisme structurel fait référence à la discrimination et au désavantage systématiques auxquels sont confrontés les groupes minoritaires raciaux et ethniques au sein des structures sociales, économiques et politiques. [citation](#)

**Rôles de genre** : responsabilités que l'on attend d'une société donnée généralement dictés par les normes sociales et de genre. Il s'agit par exemple des relations/rôles de reproduction (soins et ménage) et de production (gagner sa vie). [citation](#)

**Sexisme** : croyance en un classement des sexes fondé sur des idées concernant la nature des sexes et les rôles sociaux qui en découlent. [citation](#)

**Stéréotypes** : opinion généralisée ou idée préconçue sur les attributs ou les caractéristiques d'une personne ou d'un groupe de personnes. [citation](#)

**Syndicats inclusifs** : les syndicats doivent représenter la société, organiser et être un lieu sûr pour les femmes, les personnes de couleur, la communauté LGBTI et les travailleurs handicapés (de tous âges). [citation](#)

**Transphobie** : croyances, opinions, attitudes et comportements culturels et personnels négatifs fondés sur des préjugés, du dégoût, de la peur et/ou de la haine à l'égard des personnes transgenres ou des variations de l'identité et de l'expression de genre. [citation](#)

**Violence fondée sur le genre** : atteinte préjudiciable portée contre une personne en raison de son genre ; la violence peut être de nature physique, sexuelle ou psychologique, et elle peut également désigner des formes de violence qui touchent de manière disproportionnée les personnes d'un certain genre. [citation](#)

**Xénophobie** : attitudes, préjugés et comportements qui rejettent, excluent et souvent vilipendent des personnes, sur la base de la perception qu'elles sont étrangères à la communauté, à la société ou à l'identité nationale. [citation](#)

**TRADE UNIONS**  
**AGAINST**  
**DISCRIMINATION**



**Read More**

