



Vers un travail équitable pour toutes et tous : adopter l'intersectionnalité dans la lutte contre les discriminations

Discours d'ouverture d'Esther Lynch, Secrétaire générale de la CES

Conférence « Les syndicats contre les discriminations », Berlin, avril 2025

Merci d'être ici aujourd'hui, uni(è)s par notre engagement commun en faveur de l'égalité et de la justice sur le lieu de travail.

En tant que Secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats, je parle au nom de 45 millions de travailleurs et de leurs syndicats à travers l'Europe lorsque j'affirme: la discrimination n'a pas sa place ni dans nos lieux de travail, ni dans nos syndicats, ni dans nos sociétés.

Mais pour l'éliminer réellement, nous devons reconnaître une vérité fondamentale : la discrimination n'est pas un phénomène unidimensionnel. Elle est complexe, imbriquée, et souvent invisible pour celles et ceux qui ne la subissent pas directement.

C'est pourquoi la CES appelle à une approche audacieuse et intersectionnelle de la lutte contre les discriminations au travail.

L'intersectionnalité n'est ni un mot à la mode, ni une tendance passagère. C'est un appel à l'action. Elle nous pousse à reconnaître nos angles morts et à faire preuve de solidarité véritable — non seulement avec les travailleurs qui nous ressemblent, mais aussi avec ceux dont les luttes sont différentes, et dont les voix sont trop souvent ignorées.

L'intersectionnalité signifie reconnaître que les individus subissent des discriminations liées à une combinaison de facteurs — le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la

religion ou encore le statut migratoire — et que ces facteurs n'existent pas de manière isolée.

Une femme noire peut être confrontée simultanément au racisme et au sexisme. Un travailleur migrant en situation de handicap peut être doublement marginalisé. Notre lutte doit s'attaquer à ces injustices croisées si nous voulons parvenir à une véritable égalité.

Nous ne pouvons pas accepter que des travailleurs ayant les mêmes compétences et la même expérience soient moins bien rémunérés, moins promus ou exclus des opportunités en raison de ce qu'ils sont.

Nous ne pouvons pas tolérer aucune forme de harcèlement, intimidation ou discrimination systémique.

En tant que syndicalistes, nous savons mieux que quiconque qu'une atteinte à l'un est une atteinte à tous — et que la solidarité doit être au cœur de notre réponse.

En tant que mouvement syndical, nous devons intégrer l'intersectionnalité dans nos stratégies. Cela signifie recueillir de meilleures données — désagrégées, détaillées et sensibles aux réalités vécues sur le terrain; impliquer les personnes concernées dans l'élaboration des politiques qui les affectent; faire de la place à un leadership qui reflète véritablement la diversité de la main-d'œuvre européenne.

Cela signifie aussi transformer notre culture.

Et la CES s'engage pleinement dans ce travail.

Par la négociation collective, des programmes de formation inclusifs et une demande politique forte, nous poussons pour renforcer les protections et à obtenir des changements concrets.

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui ont contribué au projet «TUAD - Les syndicats contre la discrimination». C'est un exemple concret de notre engagement. À travers les cinq séminaires de formation organisés dans le cadre du projet TUAD — sur le racisme, l'égalité de genre, les droits des personnes LGBTIQ+, l'âgisme et les discriminations liées au handicap —

plusieurs stratégies et actions fondamentales ont été développées.

Vous en entendrez davantage au cours de cette conférence.

Nous voulons une Europe où aucun travailleur ne soit laissé pour compte.

Aujourd'hui, nous faisons face à une menace renouvelée et dangereuse contre l'égalité : la montée de l'extrême droite en Europe. Ces forces cherchent à nous diviser — en attisant la haine, en glorifiant le sexisme, en désignant les migrants comme boucs émissaires, en attaquant les droits des personnes LGBTIQ+, et tout particulièrement en remettant en cause le droit des personnes trans à exister.

Au lieu de promouvoir un sentiment d'appartenance fondé sur la fierté de nos conquêtes collectives et l'acceptation de la diversité, nous assistons à l'essor d'un nationalisme toxique, basé sur la peur, la division et le sentiment de supériorité, qui rejette la coopération européenne et stigmatise les minorités.

Nous ne pouvons pas rester silencieux.

L'extrême droite ne parle pas au nom des travailleurs. Leur politique n'apporte aucune solution à la crise du coût de la vie, à la précarité de l'emploi ou à l'exploitation sur le lieu de travail. Elle ne propose que la division et la discrimination — tout le contraire de ce que défendent les syndicats.

En tant que syndicalistes, nous devons tenir bon. Nous devons dénoncer l'anti-migrantisme, le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'âgisme, l'antisémitisme, l'islamophobie, la xénophobie et, oui, le classisme, partout où ils se manifestent — que ce soit dans les discours politiques ou à la cantine de l'entreprise.

Nous devons veiller à ce que l'égalité soit intégrée dans chaque convention collective, chaque politique d'entreprise et chaque processus de recrutement et de promotion.

Ce combat ne se gagnera pas par les mots seuls. Il exige des actions

concrètes — des engagements réels, mesurables, en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Cela signifie donner aux travailleurs les moyens de s'exprimer, rendre les employeurs responsables, exiger des institutions de l'UE qu'elles fassent respecter les législations anti-discrimination avec fermeté et cohérence.

Faire respecter la législation anti-discrimination n'est pas une option pour la Commission : c'est une obligation. Une action immédiate de la Commissaire à l'Égalité, Hadja Lahbib, est nécessaire pour exiger que la Hongrie, la Bulgarie et la Pologne rendent des comptes pour leurs actions anti-LGBTI. Il faut également demander expressément à l'administration américaine de retirer la lettre adressée aux entreprises européennes, les menaçant de perdre leurs contrats publics américains si elles mettent en œuvre des programmes ou accords sur la diversité, l'égalité et l'inclusion (DEI).

La quasi-chasse aux sorcières menée par l'administration Trump contre les politiques DEI ne peut en aucun cas servir de modèle pour l'Europe. Les tentatives des responsables américains d'intimider les entreprises européennes sont politiquement inacceptables et juridiquement contestables au regard du droit européen.

C'est pourquoi il est profondément préoccupant que, plutôt que de s'attaquer au problème, la Commission propose aujourd'hui de retirer la directive horizontale sur l'égalité de traitement — et cela à un moment où les discriminations, sous toutes leurs formes, sont en hausse. Le baromètre de l'UE indique qu'en 2023, plus de 21% des personnes interrogées déclaraient avoir subi une discrimination au cours de l'année écoulée — contre 15% en 2019. Les personnes LGBTIQ+ sont celles qui signalent les taux de discrimination les plus élevés (67% en moyenne dans l'UE), suivies par les personnes issues de minorités ethniques ou à la couleur de peau différente (59%) [OCDE].

Ne rien faire serait trahir toutes celles et ceux qui subissent la discrimination au quotidien dans l'Union européenne.

C'est le moment pour l'UE d'assumer un véritable leadership mondial dans

la lutte contre les discriminations, de ne pas céder au chantage politique, et de faire respecter fermement les règles européennes.

Elle doit également présenter une législation ambitieuse contre les discriminations dès cette année, au plus tard lors de la révision des stratégies européennes pour l'égalité ;

Demander formellement à l'administration américaine de retirer sa lettre adressée aux entreprises européennes remettant en cause leurs initiatives pour la diversité, l'égalité et l'inclusion ;

Garantir que les entreprises et les partenaires sociaux en Europe puissent continuer à appliquer librement des politiques inclusives et des accords collectifs, sans interférence politique étrangère.

Nous rappelons également à tous les États membres de l'UE leurs obligations contraignantes au titre de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et des directives anti-discrimination. Les gouvernements nationaux ont la responsabilité de:

promouvoir et garantir des politiques inclusives sur le lieu de travail;

protéger les entreprises et les travailleurs contre toute pression extérieure contraire au droit européen;

soutenir publiquement les entreprises qui mettent en œuvre des politiques et des accords collectifs en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, conformément au droit national et européen.

Soyons clairs : l'égalité dans la société n'est pas une question secondaire — elle est au cœur des droits des travailleurs.

Et lorsque nous adoptons une approche intersectionnelle, nous ne faisons pas que reconnaître la diversité : nous construisons l'unité, la force et la justice pour toutes et tous.

Ensemble, nous pouvons construire une Europe où chacun et chacune est traité* avec dignité et respect — quel que soit notre âge, notre métier, le quartier de la ville que nous habitons, nos origines ou nos croyances, ou encore la personne que nous aimons.

Faisons de nos lieux de travail des espaces véritablement inclusifs. Combattons toutes les formes de discrimination, non pas comme des phénomènes isolés, mais comme des injustices interdépendantes.

Faisons de l'intersectionnalité non seulement une théorie, mais un levier d'action à chaque négociation et dans chaque revendication syndicale.

Je vous remercie.

(Fin)