

TRADE UNIONS

AGAINST

DISCRIMINATION

BOÎTE À OUTILS POUR L'INTERSECTIONNALITÉ



PRÉAMBULE

Cette boîte à outils a été élaborée dans le cadre du **projet TUAD (Trade Union Against Discrimination/Les syndicats contre la discrimination)** afin d'aider les syndicats à reconnaître et à combattre la discrimination intersectionnelle, où différents aspects de l'identité se combinent pour former des formes uniques d'exclusion.

Le projet s'appuie sur les **expériences** des membres des syndicats afin de promouvoir des approches inclusives de la négociation collective, de la représentation sur le lieu de travail et des pratiques syndicales. Il permet de passer d'une vision de la discrimination comme des incidents isolés à une reconnaissance de la discrimination comme un problème structurel nécessitant des réponses systémiques.

Le projet TUAD vise également à **renforcer les capacités des syndicats** sur le lieu de travail et au-delà, en encourageant la collaboration avec les acteurs de la société afin d'influencer les politiques et de défendre les valeurs humaines.

La discrimination peut se manifester sous différentes formes, qui se recoupent souvent de manière complexe. Le projet TUAD s'est concentré sur les intersections entre le handicap, le racisme, le genre, l'âgisme et l'identité LGBTQI+. Toutefois, d'autres facteurs tels que la religion, la nationalité, l'origine ethnique et le statut socio-économique peuvent également conduire à l'exclusion et à l'inégalité de traitement. L'expérience de la discrimination dépend de la manière dont ces facteurs se combinent dans la vie de chacun. **Il est essentiel de reconnaître cette diversité d'expériences pour élaborer des stratégies syndicales inclusives et des réponses efficaces à l'inégalité.**

Cette boîte à outils propose des outils pratiques, des stratégies et des exemples pour aider les syndicats à créer des lieux de travail et des sociétés plus équitables et plus inclusifs



RENFORCER LE POUVOIR DES SYNDICATS POUR UNE ÉGALITÉ INTERSECTIONNELLE

L'objectif premier de cette boîte à outils est de servir de ressource pratique pour la formation syndicale sur la manière de **reconnaître, de traiter et de prévenir la discrimination** dans une **perspective intersectionnelle**. Elle propose des concepts clairs, des exemples concrets et des outils pratiques pour aider les représentants et les militants syndicaux à développer des pratiques d'égalité plus inclusives.

Dans les faits, la discrimination ne se manifeste pas par des incidents isolés, mais représente un problème structurel qui **affecte les individus sous des formes multiples, qui se chevauchent et s'entremêlent**. Ces connaissances renforcent le pouvoir des syndicats et **renforcent leur capacité à promouvoir l'égalité** dans tous les domaines de leur action.



Cette **BOÎTE À OUTILS** est conçue pour les acteurs syndicaux qui souhaitent promouvoir l'égalité et l'inclusion dans une **dimension intersectionnelle renforcée**.

Que ce soit pour négocier des accords, soutenir les membres ou façonner les pratiques au sein et en dehors des structures syndicales, vous y trouverez des conseils pratiques pour mieux reconnaître et lutter contre la discrimination intersectionnelle.

L'INTERSECTIONNALITÉ

...est ancrée dans les études féministes
de la fin du 20e siècle

...défis

approches unidimensionnelles de la discrimination
révélant que les hiérarchies sociales **ne** fonctionnent
PAS de manière isolée

...renvoie

à des formes **inégalité entremêlées** que les individus
vivent lorsque plusieurs aspects de leur **identité**
interagissent avec les **systèmes de pouvoir et d'exclusion**



EXEMPLES DE DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

La discrimination salariale fondée sur le genre est lorsque le sexe de la victime joue un rôle déterminant. Elle peut prendre différentes formes dans la pratique.

Une femme migrante voilée peut faire face à des désavantages fondés sur le genre, la classe, ainsi que la race et la religion, qui, ensemble, peuvent produire une forme unique et plus enracinée de marginalisation.

Une femme migrante de 45 ans souffrant d'un handicap peut être confrontée à des désavantages cumulés dans la recherche d'un emploi, qui ne sont pas pris en compte si l'on considère un seul facteur.

Un jeune migrant LGBTQI+ est confronté à de la discrimination au travail et dans la société, non seulement en raison de son orientation sexuelle, mais aussi de son âge et de son origine.

Les jeunes Roms LGBTQI+ éprouvent plus de difficultés à chercher un emploi et à accéder aux procédures de recrutement.



L'INTERSECTIONALITÉ

...identifie une perspective où **les formes d'oppression ne sont pas distinctes** mais **s'entremêlent** souvent, ce qui a un impact sur la vie quotidienne, tant sur le **lieu de travail** que dans **la société**

“... est une lentille à travers laquelle vous pouvez voir où le pouvoir arrive et se heurte, où il s'imbrique et s'entrecroise.”

Kimberlé Crenshaw
Juriste et à l'origine du concept



“...est nécessaire pour parvenir à une égalité réelle et substantielle pour tous.”

Equal Rights Trust

“...est une manière de comprendre et d'analyser la complexité du monde, des personnes, des expériences humaines et de la société.”

EIGE



INTERSECTIONNALITÉ

“Il peut s’agir d’un croisement de plusieurs axes de discrimination ou d’inégalité lorsque le travailleur est membre d’un ou de plusieurs groupes protégés contre la discrimination fondée sur le sexe, d’une part, et sur la race ou l’origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle, d’autre part.”

Directive européenne sur la transparence des rémunérations

“La théorie selon laquelle diverses formes de **discrimination** fondée sur la race, le sexe, la classe sociale, le handicap, la sexualité et d’autres formes d’**identité** ne fonctionnent pas indépendamment, mais **interagissent** pour produire des **formes particulières d’oppression sociale.**”

Nations Unies

“Une façon de penser l’identité et sa relation avec le pouvoir.” ONU

“La compréhension selon laquelle l’interaction de deux ou plusieurs motifs de discrimination peut engendrer un désavantage qualitativement différent de celui que produiraient ces motifs pris séparément.”

Conseil de l’Europe

L’intersectionnalité aide à comprendre comment **les différentes formes de discrimination** peuvent se chevaucher et créer des **formes uniques de désavantage.**

“Le concept d’intersectionnalité reconnaît que de **multiples facteurs d’avantage et de désavantage façonnent la vie**, les expériences et les opportunités des individus, notamment le genre, l’origine ethnique, la classe sociale, la sexualité, le handicap et d’autres caractéristiques.”

EIGE

Rom
couleur
origine
de peau
ethnicité

Plus de la moitié des personnes interrogées déclarent qu'il existe dans leur pays **une discrimination généralisée** fondée sur l'appartenance à la communauté rom (65 %), la couleur de peau (61 %), l'origine ethnique (60 %), l'identité de genre (être transgenre, 57 %) ou l'orientation sexuelle (54 %).

EUROBAROMÈTRE Discrimination dans l'Union Européenne

orientation sexuelle

identité de genre

situation socio-économique

apparence

opinion politique

genre

âge

Environ une personne interrogée sur cinq déclare s'être sentie personnellement victime de discrimination ou de **harcèlement** au cours des 12 derniers mois (+4 points de pourcentage depuis 2019). Les formes de discrimination ou de harcèlement les plus mentionnées sont fondées sur l'âge, le genre, les « opinions politiques », la « situation socio-économique » et l'« apparence physique générale ».

EUROBAROMÈTRE Discrimination dans l'Union Européenne

La part des travailleurs handicapés occupant un **emploi rémunéré** dans l'UE27 est de 51,3 %. **Ce chiffre tombe** à 49 % pour les femmes et à 47,4 % pour les jeunes.

Forum européen des personnes handicapées

handicap
femmes
jeunes

L'**écart de rémunération non ajusté** (2023) **entre les femmes et les hommes** était de 12 %, mais les taux sont beaucoup plus élevés si l'on considère l'**écart de rémunération** ajusté.

Eurostat



migrant

genre

âge

migrant

La part de l'emploi **à temps partiel** était considérablement plus élevée pour les femmes que pour les hommes dans toutes les catégories de citoyenneté, allant de 27,1 % pour les ressortissants nationaux à 36,5 % pour les citoyens non européens, tandis que la part des hommes variait de 7,4 % pour les ressortissants nationaux à 12,2 % pour les citoyens non européens.

Eurostat

genre

Taux de chômage par sexe, âge et nationalité (2023), de 25 à 54 ans : hommes des pays de l'UE27, 5,5 % ; hommes des pays hors UE27, 9,8 % ; femmes des pays de l'UE27, 7,8 % ; femmes des pays hors UE27, 13,9 %.

Eurostat

La hausse de l'**inflation et du coût de la vie** a exposé davantage de personnes d'origine africaine au **risque de pauvreté**, par rapport à la population générale. Quelque 33 % d'entre elles **ont du mal à joindre les deux bouts** et 14 % n'ont pas les moyens de **chauffer leur maison**, contre 18 % et 7 % pour l'ensemble de la population. Le simple fait de trouver **un endroit où vivre** est un combat pour de nombreuses personnes, 31 % d'entre elles déclarant avoir été victimes de discrimination raciale lorsqu'elles ont essayé de trouver un logement.

FRA Les personnes noires de l'UE sont de plus en plus confrontées au racisme

migrant

origine ethnique

couleur

de peau

Lors de la **recherche d'un emploi ou au travail**, 43 % des femmes trans et 35 % des hommes trans ont déclaré avoir été victimes de discrimination en raison de leur appartenance à la communauté LGBTQI+, soit deux fois plus que leurs homologues cisgenres (16 % et 19 %, respectivement).

FRA, enquête LGBTQI+ IIII

identité de genre

orientation sexuelle

sexe

trans

femmes



TRAVAILLEUR

Soyez attentif : remarquez-vous des discriminations ou du harcèlement?

Il s'agit probablement d'une question d'intersectionnalité...

Documentez les faits

Montrez votre solidarité et votre soutien si vous le pouvez

Parlez à votre délégué syndical ou donnez la parole aux collègues victimes de discrimination par le biais de canaux de signalement et de plainte anonymes

Impliquez le bureau syndical local

Informez-vous, connaissez les droits des travailleurs

Utilisez les bons canaux de communication

Poussez au changement et participez au changement en devenant membre ou même militant ! - au sein d'un syndicat

Contribuez à la création de lieux de travail équitables et inclusifs



La discrimination est répandue dans tous les domaines sociaux, et pas seulement sur le lieu de travail; la lutte contre la discrimination peut également avoir lieu dans des contextes tels que le sport.



REPRÉSENTANT SYNDICAL EN ENTREPRISE

Participez aux formations proposées par votre organisation syndicale ou demandez-en une.

Apprenez à reconnaître la discrimination intersectionnelle

Écoutez attentivement les travailleurs/membres et prenez-les au sérieux

Essayez de faire du temps syndical et du bureau un espace sûr où les personnes victimes de discrimination peuvent raconter leur histoire et obtenir un soutien moral.

Documentez et clarifiez les faits

Connaissez les politiques
Informez et responsabilisez les travailleurs

Agissez comme un défenseur

Faites appel à l'échelon supérieur si nécessaire

Encouragez les changements structurels

Établissez des liens avec des collègues d'autres entreprises/sites

Une approche plus globale de la lutte contre la discrimination



Une approche intersectionnelle ne devrait pas seulement s'attaquer à la discrimination sur le lieu de travail, mais aussi tenir compte du contexte socio-économique plus large et de la manière dont les facteurs externes influencent les expériences des travailleurs.



SYNDICALISTES ENGAGÉS DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Intégrez l'intersectionnalité dans les programmes de négociation

Prenez pour référence des chercheurs, experts syndicaux et du monde universitaire pour être pleinement conscient des questions de discrimination intersectionnelle

Vérifiez les exemples d'intersectionnalité dans les conventions existantes

Assurez une représentation diversifiée dans les équipes de négociation

Utilisez/demandez des données globales intersectionnelles pour mettre en évidence l'inégalité intersectionnelle

Et

Recherchez/demandez des données sur les travailleurs de votre secteur pertinentes d'un point de vue intersectionnel

Négociez des clauses inclusives dans une dimension intersectionnelle

Consultez des collègues qui travaillent avec des personnes exposées au risque de discrimination intersectionnelle.

Encouragez des accords sectoriels intégrant une dimension intersectionnelle

Proposez des mesures conjointes de suivi et de formation axées sur l'intersectionnalité

Encouragez un alignement plus large des politiques

Inclusion plus efficace dans la lutte contre la discrimination au niveau du secteur ou de l'entreprise



Interpellez les entreprises sur les discriminations intersectionnelles potentielles en matière d'embauche, de reconnaissance et d'évaluation des compétences

SYNDICALISTES ENGAGÉS DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE

Établissez et entretenez des alliances avec les ONG et les communautés locales

Donnez une voix aux personnes marginalisées, y compris en tant que travailleurs

Encouragez la sensibilisation aux droits des travailleurs

Rappelez que les droits de l'homme et les droits civils sont également des droits des travailleurs.

Encouragez l'adhésion syndicale en dehors du lieu de travail

Élaborez ensemble des solutions locales

Créez des alliances avec les OSC

Envisagez des campagnes conjointes

Ensemble, nous sommes plus forts pour promouvoir une culture de l'égalité et de la diversité !



L'extrême droite au sein de la société peut œuvrer à la fragmentation des intérêts et aller à l'encontre de la solidarité et de l'unité. Les syndicats, quant à eux, sont les moteurs de la solidarité, des droits collectifs et d'une vision commune – une mission qui concerne l'ensemble des citoyens et des travailleurs.

RESPONSABLES SYNDICAUX

Reconnaissez la diversité dans le cadre d'une approche intersectionnelle au sein de votre organisation et de vos membres

Investissez dans des campagnes de sensibilisation internes et externes sur l'intersectionnalité

Veillez à ce que l'égalité intersectionnelle figure à l'ordre du jour de votre organisation

Investissez dans une formation adéquate sur l'égalité intersectionnelle dans l'organisation à tous les niveaux

Veillez à ce que la structure syndicale soit inclusive à tous les niveaux

Assurez la liaison et la coordination entre les services internes travaillant sur les différents motifs de discrimination

Veillez à ce que l'égalité intersectionnelle soit intégrée dans tous les services et domaines d'action internes

Soyez prêt à soulever la question de l'égalité et de la discrimination intersectorielles et à en discuter dans le cadre du dialogue social bipartite et tripartite.

Une approche intersectionnelle du travail syndical. Renforcement de l'inclusivité et de la cohérence interne entre les domaines d'action.



Think now on building inclusive and diverse leadership in an intersectional perspective for the future!



PARTENAIRES SOCIAUX

Reconnaissez l'approche intersectionnelle

Prenez conscience du coût de l'exclusion et de la discrimination

Collectez des données et des pratiques sur l'égalité intersectionnelle dans tous les secteurs et toutes les entreprises

Participez à des formations communes à tous les niveaux

Intégrez l'égalité intersectionnelle et l'inclusion dans tous les cadres de négociation

Renforcez le dialogue social en incluant toutes les voix

Dites NON à la marginalisation

La construction d'une approche intersectionnelle à tous les niveaux et dans toutes les entreprises permet d'obtenir un bassin de main-d'œuvre élargi.



Exporter et étendre les pratiques d'égalité intersectionnelle dans les entreprises de toutes dimensions et partout - l'égalité des droits doit être pour TOUS !



LISTE DE CONTRÔLE

POUR LES SYNDICATS

Sensibilisation et compréhension

- Nous comprenons ce que signifie l'intersectionnalité et comment elle s'applique à nos membres.
- Nous reconnaissons que la discrimination peut se produire à l'intersection d'identités multiples (par exemple, la race, le genre, la classe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle).
- Nous discutons activement de l'intersectionnalité lors des réunions syndicales, des campagnes et des sessions de formation.

Évaluation et réflexion

- Nous avons évalué le degré d'intégration de nos pratiques et structures actuelles.
- Nous avons identifié les domaines dans lesquels une discrimination intersectionnelle peut exister dans notre secteur ou sur notre lieu de travail.
- Nous recueillons ou étudions les données et les retours des membres confrontés à de multiples formes de discrimination.

Structures syndicales et représentation

- Nos organes de direction et de décision reflètent la diversité de nos membres. Les voix marginalisées (par exemple les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés, les membres LGBTQI+) sont représentées et entendues.
- Nous avons mis en place des stratégies pour promouvoir une participation et un leadership inclusifs.

Formation et renforcement des capacités

- Nous organisons régulièrement des formations sur la discrimination intersectionnelle à l'intention des représentants syndicaux.
- Nous utilisons du matériel accessible et des exemples concrets qui reflètent les diverses expériences des travailleurs.
- Nous encourageons l'apprentissage par les pairs entre les syndicalistes qui travaillent sur différents aspects de l'égalité.

Partenariats et sensibilisation

- Nous travaillons avec des organisations de la société civile et des groupes sur le terrain sur les questions d'inclusion et de droits.
- Nous soutenons et amplifions les initiatives menées par des travailleurs confrontés à de multiples formes de discrimination.
- Nous sommes visibles et nous nous exprimons sur les questions intersectionnelles dans le cadre de nos activités de plaidoyer et de communication.

Négociations et politiques collectives

- Nous intégrons des objectifs d'égalité intersectionnelle dans nos stratégies de négociation
- Nous négocions des politiques d'inclusion (clauses anti-harcèlement, travail flexible, avantages sociaux inclusifs).
- Nous soulevons la question de l'intersectionnalité dans le dialogue social et les discussions institutionnelles.

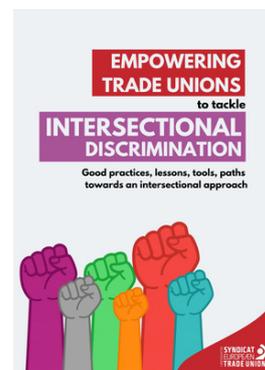
Soutien juridique aux travailleurs

- Nous offrons un soutien juridique aux travailleurs qui ont subi des discriminations (intersectionnelles) et qui souhaitent déposer une plainte devant les tribunaux nationaux ou européens.

Vous trouverez ici plus d'informations et de meilleures pratiques pour lutter contre la discrimination intersectionnelle :

[Site internet du projet TUAD](#)

[Compendium du projet TUAD](#)



Liens vers des ressources importantes :

Commission européenne ([DG Justice](#)) Confédération européenne des syndicats ([CES](#))

Institut syndical européen ([ETUI](#))

Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité ([Equinet](#))

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne ([FRA](#))

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ([EIGE](#))

TRADE UNIONS
AGAINST
DISCRIMINATION

Contacts:

Noms des personnes de contact au sein de la CES :
[Égalité et non-discrimination | CES](#)

Plus d'informations disponibles ici:

[Les syndicats contre la discrimination | CES](#)



Co-funded by
the European Union