



Syndicats contre la discrimination
29 avril 2025, Berlin

UGT CONFEDERAL

Bonjour à toutes et à tous.

Je tiens à remercier, en la personne de Giulio, le soutien extraordinaire ainsi que l'effort de son équipe pour avoir permis la réalisation de ce projet.

Lors de cette conférence finale du projet « Les organisations syndicales contre la discrimination », nous abordons la discrimination sous différentes formes, notamment en raison du genre, de l'orientation sexuelle, du racisme et de l'âgisme, en portant une attention particulière à la discrimination intersectionnelle, dans le domaine du travail.

En prenant pour exemple la société espagnole, où 51 % de la population est composée de femmes (plus de 24 millions et demi selon le dernier recensement), 18% sont nées à l'étranger ou possèdent une nationalité étrangère, 10% ont un handicap et 22% ont plus de 65 ans. La diversité des circonstances personnelles, sociales et économiques — celles déjà mentionnées ainsi que d'autres, telles que la maladie, l'orientation et l'identité sexuelle, les convictions religieuses, l'origine ethnique... — auxquelles les femmes peuvent être confrontées, constitue un terrain propice pour que la discrimination traditionnelle basée sur le genre se mêle à d'autres formes, donnant en réalité naissance à de nouvelles formes de discrimination. Et sans aucun doute, c'est l'un des défis à venir, tant dans la société qu'évidemment dans le monde du travail.

Bien que nous ayons effectivement progressé dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, permettez-moi de faire une brève remarque sur une question bien connue de nos

camarades espagnols. Le Centre de Recherches Sociologiques de notre pays a publié cette année une étude sur les perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Selon cette étude, 44% des hommes interrogés – et, de manière surprenante, 33% des femmes – étaient d'accord avec l'affirmation selon laquelle « on est allé si loin dans la promotion de l'égalité des femmes qu'on en arrive désormais à discriminer les hommes ».

Bien que ces résultats puissent être mis en lien avec les discours haineux véhiculés par certains partis politiques d'extrême droite – et parfois relayés par la droite traditionnelle –, qui nient l'existence des violences de genre et suppriment les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, ils sont aussi le signe qu'il existe des forces qui cherchent à remettre en cause les avancées obtenues. Cela montre également le chemin qu'il nous reste à parcourir, tant pour atteindre l'égalité réelle entre les sexes que pour reconnaître, inscrire dans les normes, identifier et prévenir les discriminations multiples, en particulier lorsqu'elles touchent les femmes, notamment dans le monde du travail.

Et si l'on parle de travail, il est incontournable d'évoquer le rôle des organisations syndicales et notre responsabilité dans la garantie de l'égalité pour toutes les femmes, quelles que soient leurs situations. À cet égard, je rappelle que le rapport d'EUROFOUND sur [les partenaires sociaux et les discriminations au travail](#)¹ souligne que les organisations syndicales comme patronales ont un rôle essentiel à jouer, notamment en matière de sensibilisation aux droits et devoirs des travailleurs et des employeurs, ou de contrôle des pratiques sur le lieu de travail.

¹ Eurofound (2020) [Role of social partners in tackling discrimination at work](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Toutefois, **la majorité des actions analysées dans le rapport (56%) sont menées par les organisations syndicales sans la participation des employeurs.**

Le rapport rappelle une évidence : la mission première d'un syndicat est de défendre les droits des travailleuses et travailleurs sur leur lieu de travail. Mais son rôle dépasse ce cadre, car les améliorations des conditions d'emploi ont un impact direct sur les conditions de vie, et donc sur la société dans son ensemble.

Par ailleurs, le [GREVIO du Conseil de l'Europe, dans sa recommandation à l'Espagne sur l'application de la Convention d'Istanbul relative à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes et la violence domestique](#)², recommande de prendre des mesures pour **disposer de données, d'études de prévalence et de recherches incluant les femmes exposées à des discriminations intersectionnelles**, ainsi que de renforcer les politiques de prévention et de lutte contre les violences qui les touchent. Pour ce faire, il est essentiel de prendre en compte leurs circonstances particulières lors de la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques.

La directive 2024/1385 du 14 mai 2024 sur la lutte contre les violences faites aux femmes et la violence domestique³, reconnaît que **les victimes exposées à des discriminations intersectionnelles sont davantage à risque de subir des violences.**

À la UGT, nous reconnaissons la diversité des femmes, et c'est pourquoi nous considérons qu'il est indispensable d'adopter une

² [Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence \(Convenio de Estambul\). Recommendation on the implementation of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence by Spain. Adopted on 15 december 2020.](#)

³ [Directiva - UE - 2024/1385 - ES - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

perspective intersectionnelle dans l'analyse des violences de genre.

L'inégalité entre les femmes et les hommes se manifeste différemment selon d'autres structures d'oppression telles que la discrimination envers les personnes handicapées, la race, l'origine ethnique, la classe sociale, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation administrative, le pays d'origine ou encore l'état civil.

L'intersectionnalité est à la fois un outil d'analyse et une stratégie politique qui permet de relier les fondements des discriminations au contexte social, économique, politique et juridique qui les alimente, structurant ainsi les expériences d'oppression et de privilège.

En Espagne, le taux de victimes de violences de genre parmi les femmes migrantes résidant dans le pays s'élève à 3,2 pour 1 000, contre 1,2 pour 1 000 chez les femmes nées en Espagne. Les données de l'Institut National de Statistique confirment cette réalité : les femmes nées à l'étranger sont presque trois fois plus exposées aux violences de genre.

Vivre en milieu rural expose également les femmes à une plus grande vulnérabilité face aux violences machistes. Selon les données de FADEMUR, en 2021, seulement 20 % des femmes rurales assassinées par leur compagnon avaient déposé plainte, et en 2023, sur les 50 femmes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire jusqu'au 2 octobre, 17 vivaient dans des communes de moins de 20 000 habitants.

L'étude menée en 2020 par FADEMUR et le ministère de l'Égalité dans le cadre *du Pacte d'État* révèle que cette violence est davantage perçue comme une affaire privée en milieu rural, la rendant ainsi plus invisible. Elle souligne aussi que les relations

violentes y durent plus longtemps qu'en milieu urbain, du fait notamment des stéréotypes encore très ancrés et du manque de ressources disponibles.

C'est pourquoi la UGT demande davantage de moyens pour éradiquer les violences machistes dans les zones rurales, en étendant le réseau d'espaces sûrs et en sensibilisant l'ensemble de la société et les entreprises.

HANDICAP ET INTERSECTIONNALITÉ

Concernant le handicap, il est important de rappeler que la notion même de handicap a évolué. Aujourd'hui, l'approche se fonde sur les droits humains et le principe de non-discrimination, conformément à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU. Cependant, historiquement, le modèle s'est basé sur l'invisibilisation familiale, sociale et professionnelle.

Malgré ces avancées, il manque encore des politiques publiques répondant aux besoins et aux revendications des personnes handicapées, favorisant leur autonomie, leur indépendance, leur égalité et leur droit à prendre des décisions.

Le principal obstacle réside dans l'accès au marché du travail, en particulier dans le secteur ordinaire. Le taux d'emploi des personnes handicapées est inférieur de 40% à celui des personnes valides. Ce qui est réellement préoccupant, c'est le taux d'inactivité de 64,5%, contre 21,5% pour les personnes sans handicap en âge de travailler.

Cette précarité a des conséquences directes sur les salaires, les cotisations sociales, et donc sur les prestations, telles que les pensions de retraite.

L'inclusion professionnelle des personnes handicapées doit

devenir une réalité, associée à l'amélioration de leur qualité de vie et à l'exercice plein de leurs droits.

À la UGT, nous défendons l'égalité intégrale pour les personnes handicapées. Notre action syndicale vise à lever tous les obstacles à l'emploi et à garantir leur droit à travailler dans les mêmes conditions que les autres.

Cette discrimination touche particulièrement les femmes handicapées, qui sont davantage confrontées à la précarité, à des salaires plus bas et à des emplois moins qualifiés que les hommes handicapés. Cette inégalité de traitement empêche une égalité réelle au travail, et leur vulnérabilité face à la double discrimination (genre et handicap) constitue un frein à leur inclusion.

DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES ENVERS LES FEMMES HANDICAPÉES

Les femmes handicapées forment un groupe hétérogène, mais sont exposées à un fort taux de discrimination, en raison de leur sexe et de leur handicap.

Elles sont plus exposées aux violences, aux abus, à l'abandon et aux mauvais traitements, dans la sphère privée comme publique. Les femmes ayant un handicap sévère, des troubles cognitifs ou de communication rencontrent des difficultés pour dénoncer les violences, rendant encore plus invisibles les cas de maltraitance.

Il est important de rappeler que le handicap peut être une conséquence de la violence : certaines femmes deviennent handicapées à cause de violences physiques (ex.: surdité provoquée par des coups) ou psychiques.

Pour la UGT, il est essentiel de visibiliser le handicap, de transformer la perception sociale et de changer le regard porté sur

ces personnes. Sans emploi, impossible de démontrer que les personnes handicapées peuvent exercer leur métier comme tout un chacun.

DISCRIMINATION LIÉE À L'ORIENTATION SEXUELLE

Nous savons également que l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre sont des facteurs qui entravent l'évolution professionnelle des femmes. 38% d'entre elles cachent leur homosexualité sur leur lieu de travail, et 7 sur 10 estiment que cela représente un frein à l'embauche.

Ce séminaire est une occasion supplémentaire pour construire, entre syndicats, un environnement de travail inclusif.

Nous avons œuvré pour faire de ce sujet une question législative. Grâce à nos actions, les entreprises espagnoles sont désormais tenues d'avoir des mesures contre la LGTBI-phobie. Nous avons renforcé la loi sur l'emploi pour mieux protéger les personnes trans, en particulier les femmes trans vulnérables.

Et pour aller au-delà de la simple volonté politique, nous avons intégré la protection du collectif LGBTI dans *l'accord pour l'emploi et la négociation collective (AENC)* que nous réalisons avec les entreprises.

Nous croyons à l'importance du travail commun pour faire avancer cette bonne pratique au niveau européen, et à un engagement syndical fort pour défendre la diversité LGBTI en interne. Car changer la société, c'est aussi transformer nos États.

DISCRIMINATION PAR L'ÂGE

Concernant les jeunes travailleurs et travailleuses, la réforme du travail de 2021 en Espagne, accompagnée d'autres mesures économiques, a permis une amélioration notable de leur situation:

- Le taux de chômage est actuellement de 19,1 %, le plus bas depuis 2008.
- Le nombre de jeunes de moins de 30 ans affiliés à la Sécurité sociale a atteint un record historique en 2024, avec 3,47 millions d'inscrits.
- Le taux de contrats précaires est passé de 52 % en 2021 à 20,9 %.
- 1 jeune sur 4 travaille à temps partiel, mais seuls 8 % déclarent l'avoir choisi.

Malgré cela, les jeunes restent parmi les plus précaires, tant en Espagne qu'en Europe, où ils présentent des taux de chômage, de précarité et de travail partiel bien supérieurs à la moyenne.

Ils doivent également faire face à des salaires très faibles. Le revenu moyen d'un jeune est inférieur de 33 % à la moyenne nationale.

Ajoutons à cela la flambée des prix de l'immobilier qui rend extrêmement difficile leur autonomie. Dans les grandes villes, les loyers absorbent la quasi-totalité du salaire des jeunes.

Cette situation se retrouve à l'échelle européenne. Entre 2015 et 2023, les prix des logements ont augmenté de 48 % en moyenne dans l'UE. Entre 2010 et 2022, les loyers ont augmenté de 18 %, en partie à cause de la multiplication des locations de courte durée.

Dans certains pays, les prix de l'immobilier ont triplé depuis 14 ans – comme en Estonie ou en Hongrie –, doublé au Portugal, au Luxembourg, en Autriche ou en Bulgarie. En France, les prix ont augmenté de 27 %, de 54 % en Belgique et au Danemark, de 67 % en Irlande, et de près de 74 % en Allemagne et aux Pays-Bas.

Nous faisons face à une urgence du logement en Europe, conséquence d'un manque criant de politiques publiques et de la marchandisation d'un droit fondamental : le droit au logement, pilier de l'Europe sociale.

En Espagne, grâce au dialogue social et à l'augmentation du salaire minimum, nous avons amélioré (modestement) la situation des jeunes. Mais tant que les conditions socioéconomiques ne s'améliorent pas, les progrès syndicaux resteront insuffisants.

C'est pourquoi, à la UGT, nous revendiquons des politiques de logement et d'émancipation jeunesse plus ambitieuses et audacieuses. Il est urgent de rééquilibrer les prix et de garantir un accès digne et abordable au logement.