

DÉCLARATION COMMUNE
d'EURELECTRIC (Union du secteur de l'électricité), de la FSESP et de l'EMCEF
sur l'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

INTRODUCTION

Les partenaires sociaux du secteur de l'électricité, à savoir EURELECTRIC (Union du secteur de l'électricité) pour les employeurs ainsi que la FSESP et l'EMCEF pour les syndicats, s'engagent à construire une Europe démocratique, pluraliste, tolérante et ouverte qui respecte la dignité et l'intégrité de tous les êtres humains.

EURELECTRIC, la FSESP et l'EMCEF réaffirment que l'égalité des chances et la diversité dans la vie professionnelle constituent un des principaux objectifs du comité sectoriel de dialogue social du secteur de l'électricité.

Les partenaires sociaux reconnaissent que le secteur ne peut discriminer les travailleurs en fonction de l'âge, de l'état de santé, de l'origine nationale ou ethnique, du sexe, des préférences sexuelles, de la langue, de la religion, des opinions, des liens familiaux, d'une activité syndicale, politique ou de toute autre circonstance comparable.

Les employeurs du secteur de l'électricité soutiennent le principe de non-discrimination en matière de publicité, de recrutement et de sélection. De même, ils respecteront le principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs engagés pour une durée déterminée et des travailleurs à temps partiel.

La diversité de la main-d'œuvre doit être considérée comme un atout qui apporte de nouvelles idées et perspectives ainsi que des comportements et méthodes de travail différents. La diversité des travailleurs reflète la diversité des clients. Réunir des compétences et des styles de vie différents doit être considéré comme un avantage stratégique pour le développement commercial du secteur. Les différences créent des opportunités, elles ne doivent pas être considérées comme une menace.

Nous reconnaissons que les discriminations touchent toutes les sphères de la vie sociale et ne se limitent pas au monde du travail. La lutte contre les discriminations contribue à l'édification d'une société plus saine et plus prospère, condition nécessaire à la mise en place d'un environnement commercial favorable. La lutte contre les discriminations constitue dès lors une stratégie avantageuse pour toutes les parties, qui peut favoriser tant l'équité que l'efficacité économique.

Parmi les différents types de discrimination, l'égalité entre les hommes et les femmes et le vieillissement démographique de la population sont peut-être les problèmes les plus graves auxquels notre secteur sera confronté à l'avenir.

Les partenaires sociaux se réjouissent que l'Union européenne se soit engagée à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à lutter contre les discriminations. La présente déclaration et l'étude de suivi sur la diversité ont pour but de contribuer à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

CONTEXTE

La présente déclaration s'inscrit dans le prolongement des précédentes déclarations et études d'EURELECTRIC, de la FSESP et de l'EMCEF, telles l'étude d'EcoTec de 1998 sur l'impact des restructurations sur les femmes, l'étude et la déclaration commune sur l'emploi ainsi que les travaux en cours sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes au travail constitue un des principes fondamentaux de l'Union européenne. Les traités de l'Union et les directives sur l'égalité ont joué un rôle important et novateur dans l'élaboration des principes d'égalité des travailleurs, dont le principe d'égalité de rémunération à travail équivalent et le principe d'égalité de traitement en termes de conditions de travail en ce qui concerne l'emploi, les perspectives de carrière, l'éducation, l'accès et les droits lors du licenciement ou du recrutement. Les rapports annuels de la Commission européenne sur l'égalité ont souligné que l'agenda relatif à l'égalité continue d'évoluer.

Les partenaires sociaux du secteur de l'électricité se réjouissent de l'inclusion des questions d'égalité dans les lignes directrices européennes pour l'emploi. Celles-ci soulignent que des mesures spéciales doivent être prises pour garantir l'égalité en matière d'emploi. La discrimination entre les hommes et les femmes doit être abolie.

PRINCIPES

L'objectif des partenaires sociaux est de contribuer à la concrétisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ils estiment que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle existe lorsque les femmes et les hommes disposent des mêmes droits théoriques et pratiques et ont l'un comme l'autre la possibilité:

- d'obtenir et de conserver un emploi;
- d'être formés en vue de s'épanouir et de se voir accorder des promotions dans le cadre de leur travail;
- d'être présents en proportions plus ou moins égales à différents postes et à différents échelons de la hiérarchie;
- de bénéficier des mêmes conditions de travail, à savoir d'une rémunération égale à travail équivalent;
- de combiner vie professionnelle, familiale et sociale;
- d'avoir la garantie que les emplois, les méthodes d'organisation et les conditions de travail en général sont adaptées tant aux femmes qu'aux hommes.

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'égalité est également un problème de démocratie sur le lieu de travail. Les femmes et les hommes doivent se voir offrir les mêmes possibilités théoriques et pratiques de participer aux décisions relatives au travail et d'en assumer la responsabilité. Par conséquent, les partenaires sociaux:

- reconnaissent qu'ils ont tous la responsabilité d'appliquer et de traduire dans les faits les droits figurant dans la législation communautaire;
- reconnaissent que l'égalité des chances est un sujet fondamental qui devrait faire partie intégrante de la gestion globale des ressources humaines;
- soulignent le rôle que joue l'accès aux structures appropriées de garde d'enfants dans la promotion de la pleine participation, tant des femmes que des hommes, sur le lieu de travail. Les partenaires sociaux prennent note de la recommandation du Conseil du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants, qui invite les États

membres à garantir la disponibilité de structures de garde d'enfants adéquates et de qualité à des prix abordables.

Positions

Les partenaires sociaux s'engagent à adopter une approche coopérative en reconnaissant la complexité des questions et problèmes soulevés. Il convient d'aborder les points suivants (l'ordre ne reflète pas nécessairement le niveau de priorité):

Promotion des actions positives

- Il convient de soutenir et d'encourager l'augmentation du nombre de femmes et d'hommes dans des rôles non traditionnels ainsi que le développement d'une main-d'œuvre plus représentative à tous les niveaux en favorisant les actions positives.

Formation et développement

- Dans le secteur de l'électricité, une des principales raisons de la persistance de différences entre la situation des hommes et celle des femmes réside dans la ségrégation sur le marché du travail. La réponse au problème de la ségrégation professionnelle devrait prendre la forme de mesures visant à diversifier les choix éducatifs et professionnels des femmes, notamment au moyen de l'orientation professionnelle, de manière à améliorer l'accès des femmes aux nouvelles professions. Il faudrait mener des actions de sensibilisation et fournir des informations qui présenteraient des images de femmes engagées dans des activités non traditionnelles, en particulier celles liées au secteur de l'énergie.
- Il convient d'encourager et de soutenir les formations et le développement flexibles afin de prendre en compte et d'optimiser le potentiel de tous les travailleurs quels que soient leur type d'emploi ou leurs responsabilités familiales. À cet égard, la mise en place de programmes d'éducation et de formation professionnelles pourrait jouer un rôle important.

Lutte contre le harcèlement sexuel

- Il convient de mettre au point des programmes globaux pour prévenir le harcèlement sexuel au travail ou lié au travail conformément à la recommandation européenne et au Code de pratique sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, et d'élaborer des solutions appropriées pour le traitement des plaintes et le règlement des litiges.

Des pratiques et des politiques d'emploi visant à l'équilibre travail - vie privée

- Il est nécessaire de maintenir les compétences et l'expérience des travailleurs, lorsque leurs engagements professionnels et familiaux croissent, en mettant en œuvre des pratiques et des politiques de soutien qui reflètent la réalité de la vie des travailleurs. La politique d'égalité des chances doit avoir pour objectif de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et familiale tant pour les hommes que pour les femmes. Elle doit en outre viser à renforcer l'attrait de notre secteur aux yeux de la société.
- La répartition des responsabilités familiales constitue un facteur clé d'intégration des femmes dans le marché du travail. Un autre facteur essentiel de réussite réside

dans l'élimination progressive des stéréotypes culturels au moyen de campagnes de sensibilisation encourageant les hommes à assumer davantage de tâches familiales.

- Il est recommandé d'encourager l'adoption volontaire de politiques d'égalité des chances.

Égalité de rémunération à travail équivalent

- En souscrivant au principe d'égalité de rémunération, les partenaires sociaux veilleront à garantir son application par les entreprises du secteur de l'électricité. La réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est considérée comme un sujet de discussion crucial entre les partenaires sociaux.

Réorganisation

- Il convient de lancer la mise au point de méthodes permettant de prendre en compte les spécificités liées au sexe dans le processus de modernisation et de restructuration des entreprises du secteur de l'électricité.
- Les entreprises et leurs employés doivent refléter la diversité des clients et de la société ouverte dans laquelle ils se meuvent. Il est essentiel de concrétiser cet objectif.
- Il est conseillé de promouvoir l'échange d'informations et de bonnes pratiques au niveau des entreprises du secteur de l'électricité et de sensibiliser toutes les parties à l'existence de phénomènes discriminatoires. Cette approche doit se fonder sur la coopération transnationale.
- Il faut encourager l'adoption volontaire de politiques favorisant la diversité et l'égalité des chances.

Le vieillissement

Le vieillissement est un problème particulièrement aigu pour le secteur de l'électricité. Deux facteurs agissent de manière déterminante sur le problème du vieillissement des travailleurs dans le secteur de l'électricité. D'une part, l'âge moyen des travailleurs du secteur est déjà supérieur à celui de la société en général et d'autres secteurs économiques; d'autre part, l'évolution de la pyramide des âges dans la population européenne va encore aggraver ce problème.

Cette tendance, conjuguée aux transformations que doit affronter le secteur, risque de créer un hiatus entre les qualifications "requisés" et les qualifications "acquises" par les travailleurs âgés. Pour éviter cela, des efforts doivent être entrepris afin:

- d'élaborer des programmes de formation qui amélioreront l'aptitude à l'emploi des travailleurs âgés;
- d'encourager les travailleurs à concevoir des itinéraires d'emploi basés sur la reconnaissance des qualifications acquises et de l'apprentissage;
- de mettre au point des stratégies pratiques visant à rendre le secteur plus attrayant aux yeux des jeunes.

Organisation du travail

Les partenaires sociaux soulignent que les stratégies d'égalité des chances doivent être élaborées dans le cadre des nouvelles possibilités d'organisation du travail qui:

- utilisent efficacement les ressources et fournissent effectivement des services de qualité;
- maximisent la qualité, la motivation et les prestations du personnel;
- favorisent la coopération et abolissent les barrières dysfonctionnelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent également que les responsabilités et besoins sociaux des travailleurs ainsi que leur exigence de sécurité d'emploi conditionnent l'élaboration des nouvelles méthodes d'organisation du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à coopérer afin d'augmenter le niveau de conscience et de compréhension de la diversité de la main-d'œuvre, en particulier dans les domaines où les compétences, les qualifications et l'expérience sont peut-être sous-développées.

CONCLUSIONS et recommandations

Notre propre expérience et les rapports de la Commission sur l'égalité indiquent clairement qu'il s'agit d'une question à prendre en considération sur le long terme. EURELECTRIC, la FSESP et l'EMCEF recommandent que les partenaires sociaux au niveau approprié accordent une place importante aux problèmes abordés dans la présente déclaration.

Pour aborder les problèmes complexes auxquels sont confrontées les femmes dans le secteur de l'électricité, il est nécessaire d'adopter une stratégie aux niveaux national, régional, sectoriel et de l'entreprise. Le rapport EcoTec contenait un certain nombre de recommandations qui constituent le fondement des objectifs de la présente déclaration commune. Ces objectifs et les actions décrites peuvent être davantage détaillés au niveau du secteur et de l'entreprise pour constituer une stratégie permettant de parvenir à l'égalité des hommes et des femmes. Ces actions peuvent comporter des activités de travail en réseau (séminaires, conférences etc.), des comparaisons de performances, des campagnes de sensibilisation, des partenariats entre les acteurs économiques, politiques et sociaux etc.

Une stratégie peut être mise en œuvre sous la forme d'une série de programmes d'action assortis d'objectifs et de délais, après avoir consulté et trouvé un accord avec les syndicats, les représentants du personnel et, lorsqu'ils existent, les comités d'entreprise européens.

La nouvelle directive sur l'égalité de traitement fournit le cadre de la collecte de données permettant aux partenaires sociaux de s'attaquer aux inégalités. Les audits sur l'égalité sont recommandés aux partenaires sociaux concernés car ils constituent une méthode fructueuse. Ils peuvent déboucher sur des politiques d'égalité des chances et de diversité pour l'entreprise en veillant à ce que ces objectifs soient intégrés à la mission de l'entreprise.

EURELECTRIC, la FSESP et l'EMCEF doivent encourager les programmes visant à améliorer l'égalité des chances et la diversité. Les conventions collectives et d'autres initiatives peuvent s'inscrire dans cette optique. Il convient pour ce faire de mettre au point les instruments et les méthodes nécessaires pour parvenir à l'égalité.

Actions 2003

- EURELECTRIC, la FSESP et l'EMCEF ont décidé de continuer à lutter contre les problèmes soulevés dans la présente déclaration. Une étude sur les problèmes de diversité sera lancée en 2003.
- Les partenaires sociaux collaboreront pour contribuer à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- EURELECTRIC, la FSESP et l'EMCEF recommandent par ailleurs que la présente déclaration serve de fondement aux mesures destinées à relever les défis de l'égalité, de la diversité et du vieillissement aux niveaux national et des entreprises.
- Il est recommandé de procéder à des évaluations selon un calendrier décidé par les partenaires sociaux.