

CONFERENCE MONDIALE DES FEMMES DE L'ICEM



Hôtel Best Western Parc
Bucarest, Roumanie
23 - 25 avril 2003



UTOPIA
CONFERENCE MONDIALE DES FEMMES DE L'ICEM
Bucarest, 23 – 25 avril 2003

Enregistrement le 22 avril de 14 à 16 heures

Premier jour
Mercredi, 23 avril

A partir de 7 heures 30	Enregistrement
9 heures 30	Ouverture et bienvenue Liviu Luca, Président de Petrom Juraj Blahak, Vice-président régional de l'ICEM Fred Higgs, Secrétaire général de l'ICEM Margaret Prosser, Vice-présidente de l'ICEM Iulia Cristina Tarcea, Secrétaire d'Etat, ministère de la justice
10 heures 30	Pause café
11 heures	Cristian Jura, Président du Conseil national contre la discrimination
11 heures 30	Intervention d'un membre de la sous-commission parlementaire sur l'égalité des chances
11 heures 45	Carol Bruce, Responsable des femmes à l'ICEM UTOPIA
12 heures	Evgenia Esenia, Vice-présidente de l'ICEM PEACE
12 heures 30	Déjeuner
14 heures	Equilibre entre la vie professionnelle et familiale chez AstraZeneka (Royaume-Uni) Nikki Wollerton, AstraZeneka
14 heures 30	Débat
15 heures	Pause café
15 heures 30	Groupes de travail sur l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale
17 heures	Rapports des groupes en plénière
18 heures	Fin de la première journée
19 heures 30	Soirée roumaine

Deuxième journée
Jeudi, 24 avril 2003

9 heures	Synthèse de la première journée
9 heures 15	Intervention de Reinhard Reibsch, Secrétaire général de l'EMCEF
9 heures 30	Présentation du thème « égalité salariale » SIF, Suède
10 heures	Groupes de travail sur l'égalité salariale
10 heures 30	Pause café
11 heures	Groupes de travail
12 heures	Rapports des groupes de travail en plénière
13 heures	Déjeuner
14 heures 30	Intervention d'Andrei Luciana Villeroy & Boch, Roumanie
15 heures	Présentation du thème des négociations collectives Sharon Stiller, USWA
15 heures 30	Pause café
16 heures	Groupes de travail sur la parité dans les négociations collectives
17 heures 30	Fin de la deuxième journée

Troisième journée
Vendredi, 25 avril

9 heures Rapports des groupes de travail sur la parité dans les négociations collectives en plénière

10 heures Intervention de Fred Higgs, Secrétaire général de l'ICEM
Financement de la solidarité internationale

10 heures 30 Débat

10 heures 45 Pause café

11 heures Dispositions pour le Congrès

12 heures Conclusions

13 heures Fin de la conférence

Déjeuner

Départ

UTOPIA

UTOPIA peut être défini comme un objectif ou un concept idéal pour la réforme et la perfection sociale et politique.

Cette définition correspond à l'égalité entre hommes et femmes, le concept selon lequel tous les êtres humains sont libres de développer leurs capacités personnelles et de choisir sans restrictions imposées en fonction de leur sexe. Ceci veut aussi dire que les différents comportements, aspirations et besoins des hommes et des femmes sont respectés, appréciés et mis en valeur sur un pied d'égalité. Ou alors, l'égalité entre hommes et femmes signifie aussi un traitement équitable, quel que soit le sexe, c'est-à-dire soit l'égalité de traitement ou un traitement différent, qui reste toutefois équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités. Somme toute, ces définitions mettent en exergue le rôle clé de la non-discrimination, conférant aux hommes et aux femmes la faculté de valoriser pleinement leur potentiel sur le lieu de travail. Ceci ne veut pas pour autant dire que toutes les femmes devraient être traitées de la même manière. Il est évident qu'en fonction de leur âge, origine et qualification, les hommes et les femmes nécessiteront une formation ou un développement différencié pour être en mesure de se déployer. Ainsi, il faudrait concevoir un environnement avec des mécanismes appropriés permettant à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses de valoriser leur potentiel entier et d'être rémunérés de manière équitable, sans discrimination.

La vie d'un être humain se subdivise en plusieurs tranches : les études, les activités professionnelles, la vie privée et familiale, le temps libre pour se détendre ou se consacrer à aux loisirs favoris, aux amis, à l'amour, à l'engagement syndical et politique. Les priorités peuvent varier en fonction de l'âge, mais la vie reste une entité indissociable. Plus d'égalité entre hommes et femmes veut aussi dire que les joies et les peines de la vie sont aussi réparties de manière plus juste entre hommes et femmes. De cette manière, la vie est plus agréable à vivre.

Malheureusement, la situation actuelle est très éloignée d'Utopia.

LA PAIX ET L'ERADICATION DES CONFLITS ETHNIQUES

La dernière conférence mondiale des femmes de l'ICEM de 1999 s'est déroulée sur toile de fond de guerre au Kosovo. Pour cette raison, le Comité des Femmes a décidé de faire de la paix un des thèmes principaux de la conférence de 2003. Il s'agissait toutefois d'examiner de manière plus précise les actions et contributions de l'ICEM et de ses organisations affiliées en vue de la promotion de la paix et de l'éradication des conflits ethniques, plus particulièrement dans les Balkans.

A l'époque, nous étions loin de nous imaginer que la guerre et la paix allaient devenir des questions cruciales en ce début de l'année 2003.

Malgré plusieurs conférences des Nations Unies organisées à la fin du dernier millénaire, force est de constater que l'humanité est en voie de désintégration. Nous sommes confrontés à une vague de terrorisme, de conflits et de guerres. Le Cachemire, le Gujerat, Bali, la Côte-d'Ivoire, la Palestine et la Corée du Nord ne sont que des exemples. Dans le monde entier, des millions de gens sont descendus dans les rues pour exprimer leur opposition à la guerre en Irak. On les a ignorés. La guerre en Irak n'a pas pu être empêchée et les Nations Unies ont été marginalisées.

Au cours de l'Histoire, les femmes ont toujours dû payer un lourd tribut lors de guerres. Le nombre de victimes civiles a fortement augmenté lors des guerres qui ont éclaté durant le siècle dernier. Après avoir perdu leur mari, leurs fils ou frères lors d'une guerre, les femmes doivent survivre seules. Avec l'intensification croissante des bombardements, les femmes deviennent aussi des victimes directes. Ce sont en général aussi les femmes qui, une fois la guerre terminée, tentent tant bien que mal de survivre dans les décombres et les ruines. Il suffit d'évoquer les souffrances des femmes en Afghanistan, Bosnie, Colombie, Irak, au Nigeria, Pakistan ou Ruanda. Dans certains de ces pays, notamment en Colombie, Bosnie et au Nigeria, les femmes sont à la pointe du combat.

Nous ne pouvons que souhaiter qu'après cette guerre en Irak, que nous espérons courte, l'Irak deviendra un pays dans lequel, entre autres, les organisations syndicales pourront se développer. C'est à cet égard que l'ICEM devra assumer son rôle et participer à la reconstruction du mouvement syndical et de la société civile, plus particulièrement en raison du nombre important de travailleurs dans le secteur pétrolier et des femmes ayant un niveau élevé d'éducation. Toutes les mesures possibles doivent être prises pour engager les consultations nécessaires à ces fins.

L'Afrique n'est pas uniquement ébranlée par des conflits mortels en RDC, Côte d'Ivoire et ailleurs. Le continent est aussi frappé de plein fouet par l'épidémie du SIDA, qui décime des populations entières avec une ampleur comparable aux dévastations occasionnées par les deux guerres mondiales en Europe. Dans la plupart des cas, c'est la génération des personnes actives qui en est frappée, laissant seuls comme survivants des petits enfants et des personnes âgées. Entre temps, ce sont aussi les femmes qui en sont le plus touchées. En Afrique, la moitié des personnes atteintes par le VIH sont des femmes. De surcroît, ce sont aussi elles qui doivent soigner les personnes malades.

Le projet ICEM/UITA pour l'Europe du sud-est

Le projet commun de formation pour les organisations membres de l'UITA et de l'ICEM en Europe du sud-est a été conçu à partir de l'idée selon laquelle les ressources en matière de formation dans la région balkanique ébranlée la crise doivent être mises en commun pour que les deux organisations puissent en tirer profit. Ainsi, 40 organisations membres de huit pays participent au projet. Il s'agit de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, la Macédoine, la Roumanie, la Slovénie, la Serbie et le Monténégro.

Initialement, avant la guerre du Kosovo en 1999, la plupart des participants étaient sceptiques à l'égard de ce projet de formation qui tient compte des situations particulières dans les différents pays et qui, malgré cela, est fondé sur la coopération transfrontalière. La haine et la méfiance étaient profondément enracinés. Il a fallu consacrer beaucoup de temps pour guérir les plaies provoquées par cette guerre fratricide qui a duré une dizaine d'années. Il s'agit d'ingrédients qui peuvent entraver voire empêcher toute forme d'activité et de coopération syndicale. Néanmoins, l'UITA et l'ICEM ne se sont pas laissées décourager par ces sombres perspectives. Dans la réalité, le projet a permis d'améliorer la compréhension entre les peuples de la région des Balkans. Ainsi, des personnes qui, il y a peu de temps encore, refusaient de se parler, traversent à nouveau les frontières pour se rencontrer.

De surcroît, les femmes ont mis en place leur propre réseau. Elles ont créé des ressources propres pour gérer ce réseau. Elles se réunissent une fois par année et sont en permanence en contact les unes avec les autres. La méfiance et les attitudes hostiles du début ont été surmontées. Certaines sont même devenues amies.

La RDC est en guerre depuis 1996. La fédération des mineurs FENMICO se bat pour obtenir la fin de la guerre sous toutes ses formes et pour rétablir une paix durable au Congo même et dans les pays voisins. Pour atteindre cet objectif, la FENMICO a réalisé les activités suivantes :

- Défilés, pétitions, rencontres de femmes, des actions avec la participation d'hommes et de femmes, des campagnes en faveur d'une paix durable, organisées avec d'autres acteurs de la société civile (autres organisations syndicales, les Eglises, ONG)
- Emissions de radio et de télévision, dans le but de sensibiliser les femmes, les hommes, les partis politiques, de mobiliser l'opinion publique contre les horreurs de la guerre
- Pétitions adressées aux représentants des institutions internationales pour exiger leur participation active à la recherche d'une paix durable en RDC
- Dorénavant tous les efforts portent sur l'organisation de campagnes d'information, d'actions de formation des enfants, des hommes et des femmes pour leur inculquer la culture de la paix. Il s'agit d'un travail très difficile qui requiert des efforts de la part de nous toutes et tous, dans le cadre de la solidarité syndicale internationale.

EQUILIBRE ENTRE LA VIE ET LE TRAVAIL

On a constaté que les stratégies des entreprises jouent un rôle déterminant pour atteindre les objectifs en matière d'égalité entre les sexes sur le lieu de travail. Toutefois, la promotion d'une approche visant à garantir l'égalité dans la gestion des ressources humaines reste un défi majeur pour les entreprises et les responsables politiques.

L'égalité n'est pas uniquement une question éthique. Des études de cas ont révélé que des actions menées à l'échelon de l'entreprise en faveur de l'égalité peuvent offrir des avantages aux hommes et aux femmes, ainsi qu'à l'ensemble de l'entreprise. Souvent, dans les entreprises, les actions en faveur de l'égalité sont marginalisées. De ce fait, les salariés qui revendiquent la paternité des résultats et la responsabilité pour ces actions sont peu nombreux. Aussi, l'impact de ces actions en faveur de l'égalité sur l'ensemble de l'entreprise reste limité.

Les marchés du travail dans les pays industrialisés évoluent et englobent une population plus âgée, plus de femmes et plus de minorités ethniques. Les réserves de main d'œuvre diminuent. Il est de plus en plus manifeste qu'une gestion qui néglige les avantages découlant de la diversité des salariés devient un exercice à hauts risques. La diversité accrue va de pair avec une économie de plus en plus mondialisée. Les entreprises qui misent sur cette diversité auront un avenir plus sûr que celles qui n'en font pas cas.

En Roumanie, les femmes assument traditionnellement des responsabilités familiales. Ceci nécessite beaucoup de temps et d'efforts. Le peu de services, les bas salaires ou le chômage et l'insécurité sont souvent la cause du manque d'harmonie familiale, de divorces et de familles monoparentales. La législation accorde 112 jours de congé de maternité (à 94 % du salaire) et deux ans de congé parental à raison de 85 % du salaire. Les mères qui allaitent ont la possibilité d'obtenir des horaires de travail réduits (6 heures par jour). Leurs salaires sont maintenus à 100 %. En mars 2003, le gouvernement a adopté un décret limitant les indemnités de congé parental à 85 % du salaire moyen. Ce sont les femmes bénéficiant d'un salaire plus élevé qui sont discriminées. L'opinion a protesté contre ces mesures. Bon nombre de responsables politiques et de femmes représentant des ONG, ainsi que des organisations syndicales ont tenté de faire annuler cette décision. Il ne s'agit pas uniquement de faire annuler cette décision mais aussi de contraindre les décideurs à adopter une législation garantissant aux familles et aux mères un budget leur permettant de vivre décemment, de bénéficier d'un indemnité de congé parental maximum et non minimum. Dans une société en transition et dans ce nouveau contexte de mondialisation, les organisations syndicales devraient être impliquées plus étroitement dans les négociations sociales tripartites visant à définir la législation destinée à protéger les citoyens. Afin de permettre aux femmes de mieux s'assumer, les femmes devraient faire entendre leur voix au sein des organisations syndicales et du dialogue tripartite. C'est uniquement si hommes et femmes coopèrent dans un esprit de partenariat que les organisations syndicales seront plus fortes.

Petrom, Romania

En Europe, les deux parents continuent à travailler et à s'occuper de personnes âgées ; ce sont aussi les femmes qui se chargent de 80 % des tâches ménagères dans tous les pays, sauf dans les Etats nordiques et au Royaume-Uni.

Comment peut-on améliorer les conditions afin de pouvoir mener une activité professionnelle, faire carrière et assumer ses responsabilités familiales simultanément ?

Des mesures ont souvent un impact positif pour certaines travailleuses (notamment les femmes qui occupent un poste de cadre technique ou administratif). Pour d'autres (à savoir celles qui occupent des fonctions ne nécessitant qu'un faible niveau de qualification), ces mesures sont toutefois négatives. Durant la période écoulée, caractérisée par un taux de chômage élevé, l'instabilité économique et une main-d'œuvre abondante on a constaté que certains employeurs renoncent à leurs stratégies et actions en faveur de l'égalité. Les femmes moins qualifiées et moins éduquées sont naturellement licenciées. On ne prendra aucune mesure spécifique pour améliorer leur situation. Pour celles qui occupent un poste de cadre, la situation est inverse. Ainsi, les femmes hautement qualifiées en profiteront plus que les femmes non qualifiées ou les employées administratives du bas de la hiérarchie.

On continue à penser que l'équilibre entre la vie professionnelle et privée relève de la seule responsabilité individuelle. Les possibilités d'emploi souple sont de plus en plus répandues au sein des catégories moyennes. Toutefois, ces options n'existent pas ou sont irréalisables pour les cadres, en raison de leurs charges de travail importantes. On estime aussi que, d'un point de vue culturel, cette forme de travail ne convient pas aux cadres. Les pressions restent très fortes et le modèle de la disponibilité permanente continue à dominer. Trop souvent, les initiatives en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privée sont fonction de l'attitude personnelle de l'employeur.

Si les actions en faveur de l'égalité sur le lieu de travail sont uniquement motivées par des considérations d'ordre éthique ou juridique, leur effet restera très limité. Si d'autre part, une

entreprise constate qu'il existe un lien entre l'égalité hommes/femmes et la performance et la compétitivité à long terme, elle engagera des actions à long terme plus vastes et plus réfléchies.

Beaucoup d'entreprises ont compris qu'elles ont intérêt à accorder à leur personnel féminin et masculin des conditions favorables leur permettant de concilier leur travail avec leur vie familiale. Dans la pratique, cet appui peut revêtir diverses formes. Ainsi, il existe de plus en plus de crèches d'entreprises, une coopération plus étroites entre les entreprises et les centres d'accueil pour enfants, de plus en plus de possibilités de prise en charge des enfants lorsque des parents jeunes sont obligés de partir à court terme en voyage ou si leur enfant tombe inopinément malade. Certaines entreprises offrent ce que l'on appelle un service familial visant à faciliter la prise en charge. Il est avéré qu'un système efficace de garde d'enfants profite à tout le monde, d'abord à l'entreprise, du fait que l'absentéisme baisse, et aux salariés, qui sont plus épanouis s'ils peuvent combiner leur travail et leurs responsabilités parentales. L'entreprise garde aussi son personnel qualifié, ce qui a un impact financier concret. Cette approche est aussi avantageuse pour les communautés, car les familles ont tendance à rester et ne pas s'établir ailleurs pour y rechercher de meilleures conditions. En Europe occidentale et au Japon, le problème de prise en charge des personnes âgées devient plus pressant. Ainsi, cet équilibre entre la vie professionnelle et privée est avantageux pour tout le monde.

Même aux Etats-Unis, la *Work and Family Roundtable*, une fondation d'acteurs économiques, reconnaît que « la gestion du travail et l'efficacité de la vie privée relève d'une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié. »

Les stratégies les plus importantes, mises en œuvre par les entreprises en vue d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et privée sont les suivantes :

- L'équilibre entre la professionnelle et privée est une valeur fondamentale : cet aspect fait partie des principes de base de l'entreprise. Ainsi, Johnson & Johnson définit cet équilibre de la manière suivante : « Il faut que nous réfléchissions à la manière d'aider nos salariés à respecter leurs obligations familiales ».
- La réalisation d'initiatives telles que
 - les possibilités de travail flexible, l'allègement de la charge de travail, le travail à temps partiel, le semaine de travail comprimée sur moins de jours, le télétravail et les emplois partagés ;
 - la prise en charge des personnes dépendantes : garde d'enfants et aide aux personnes âgées, y compris des crèches sur le lieu de travail, la prise en charge des enfants dans les situations d'urgence, des crédits d'heures, des animations durant l'été et les vacances scolaires, le remboursement des frais de prise en charge des enfants ou des personnes âgées en cas d'absence due à des déplacements prolongés ;
 - Politique de congés : congés de maternité, paternité et congés pour s'occuper de personnes dépendantes, congés d'adoption et congés pour le suivi éducatif ;
 - Assistance financière, notamment des aides en cas d'adoption, la mise en place de crédits d'heures pour les soins aux personnes dépendantes, des aides pour les enfants en bas âge et service de planification financière ;
 - Programmes de santé et de bien-être : initiatives dans ce domaine allant de différentes formes d'incitations financières pour des comportements sains et des programmes d'allaitement jusqu'à la mise en place de centres de bien-être et de remise en forme ;
 - Mise à disposition d'infrastructures diverses telles que des blanchisseries, des agences bancaires et postales, services de restauration fournissant des plats cuisinés à emporter.

Ces services doivent toutefois être disponibles pour tous les salariés et non pas uniquement être réservés aux cadres moyens. Ces services ne doivent pas rester des promesses théoriques mais réellement être fournis dans la pratique.

Assurer aux salariés à temps partiel des possibilités de carrière professionnelle est un autre domaine, dans lequel il reste encore beaucoup à faire. En général, on continue à considérer les salariés à temps partiel comme des personnes qui s'occupent en premier lieu de leurs enfants. Le travail à temps partiel peut être idéal pour la santé et la famille. Malheureusement, ce n'est pas la bonne solution si l'on veut faire carrière. Dans la plupart des cas, il n'est pas non plus possible de vivre avec un revenu d'un travail à temps partiel. Ceci est d'autant plus vrai pour une pension de retraite calculée sur la base d'un emploi à temps partiel.

Aux Etats-Unis, le *Working Mother Magazine* et www.greatplacetowork.com classent les entreprises en fonction des possibilités d'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée qu'elles offrent. Par les 100 meilleures, on peut citer :

Abbott Laboratories, American Electric Power, AstraZeneca, Aventis, Bayer, Bristol-Myers Squibb, Colgate-Palmolive, DuPont, Eastman Kodak, Eli Lilly, GlaxoSmithKline, Hoffmann-La Roche, Johnson & Johnson, Merck, Novartis, Pfizer, Procter & Gamble, Schering-Plough, Wyeth. Il s'agit pour la plupart d'entreprises pharmaceutiques, qui ont presque toutes leur siège aux Etats-Unis. Elles ne sont que faiblement syndiquées, plus particulièrement en Amérique du Nord. De surcroît, elles affirment haut et fort que ces aménagements en faveur d'un bon équilibre entre la vie professionnelle et privée, qu'elles qualifient d'excellents, ne bénéficient qu'à une petite minorité du personnel de la catégorie des cols blancs, à partir du milieu de la hiérarchie. Il est dès lors nécessaire de négocier un élargissement de ces mesures à tous les ouvriers et employés des entreprises.

An Allemagne, le programme *Total E-Quality* décerne une distinction aux entreprises qui se distinguent par la mise en œuvre de principes visant à promouvoir l'égalité et la conciliation du travail avec la famille. Les derniers lauréats furent : Bayer, Avon Cosmetics, Aventis, Dupont de Nemours, Procter & Gamble, Johnson & Johnson, LAUBAG, Schering, VEAG. Outre la distinction qui leur est accordée, les entreprises sont aussi récompensées par le fait que les consommatrices préfèrent acheter leurs produits.

La conciliation des activités professionnelles avec la vie familiale n'est pas toujours une tâche aisée. Nous disons que nous voulons consacrer plus de temps à la famille, mais nous nous laissons submerger par le travail. Il nous faut beaucoup d'énergie pour gérer ce conflit permanent entre les impératifs de plus en plus importants du monde moderne et la vie familiale, d'autant qu'en même temps, le trafic, le transport et les services publics se détériorent.

Mais en attendant, nous sommes confrontés à trois conflits qui dominent notre vie professionnelle et familiale :

- Un conflit avec le temps : chercher inopinément les enfants à la crèche, se rendre à un rendez-vous avec le maître d'école, se dépêcher pour rentrer, faire les courses, laver, mettre les enfants au lit, etc.
- La place occupée par le travail ou les conflits liés à la charge de travail : les exigences du travail nous submergent à tel point qu'il ne reste plus aucune force physique et psychologique pour se consacrer à la famille. La place que prend le travail entre en conflit avec la place réservée à la famille. Le stress et la frustration ont un impact sur la vie familiale.
- Les conflits entre hommes et femmes : bien que les hommes s'occupent de plus en plus de leurs enfants, les employeurs continuent à les considérer comme les principaux gagne-pain. Ceci est certes vrai dans la plupart des cas, parce que les hommes gagnent tout simplement plus que les femmes. Ainsi, en Allemagne, l'homme assure en moyenne les $\frac{3}{4}$ du revenu familial. Ces problèmes ne sont toutefois pas traités comme des thèmes

généraux inhérents au lieu de travail. On les considère plutôt comme des conflits à caractère privé.

Raffinerie pétrolière du syndicat de la chimie Chimkent, au Kazakhstan

Une banque privée a acquis 80 % des titres de la raffinerie. Après le rachat, on a commencé par remplacer l'ancienne direction en mettant à sa place des représentants de la banque. On a aussi voulu licencier et comprimer les effectifs de 2300 à 1800 salariés. Six activités ont été externalisées et, avec des fonds propres, transformées en petite coopérative fournissant des services à l'entreprise. Pour l'essentiel, ces services furent les suivants : transport vers et à partir de la raffinerie, le nettoyage, les services comptables, la construction, la maintenance et le gardiennage. Ce processus fut engagé, mais en même temps on a voulu y maintenir le jardin d'enfants et, si cela avait été nécessaire, engager un recours en justice pour obtenir gain de cause. L'entreprise persistait à vouloir fermer ce jardin d'enfants qui accueillait quelque 300 enfants et qui avait obtenu des distinctions au Kazakhstan. On a convoqué une assemblée du personnel, une réunion hebdomadaire habituelle, qui se tient durant les horaires de travail. On a écrit une lettre et fait circuler une pétition signée par quelque 70 % du personnel. Les hommes aussi souhaitaient le maintien du jardin d'enfants. L'entreprise verse environ 30 \$ US et les parents entre 7 et 10 \$ US. Natalia est laborantine et gagne environ 200 \$ US.

On a ensuite rencontré la direction. Une nouvelle convention collective a été signée. A l'arrivée de la nouvelle direction, l'ancienne convention était encore en vigueur. Il a donc fallu en signer une nouvelle. Les négociations ont duré environ neuf mois et la nouvelle direction a accepté le maintien du jardin d'enfants. Des organisations sociales, le mouvement syndical russe et le bureau de l'ICEM de Moscou ont envoyé des lettres de soutien. Les médias se sont emparés de la question. Pour les unités qui ont été externalisées, les mêmes salaires furent maintenus pendant deux ans. Si elles arrivent à tenir pendant deux ans, leur survie est assurée. On a aussi réussi à obtenir des autocars pour le transport.

Il s'agit de Hurricane Hydr carbons Ltd, Canada

Audit de l'emploi et famille

Dans beaucoup d'entreprises, les exigences du travail sont en conflit avec les intérêts familiaux. « L'audit de l'emploi et de la famille », une sorte de norme ISO pour les entreprises désireuses de ménager la vie familiale de salariés, devrait changer cette situation. Il s'agit d'une réplique du *family-friendly index* (une notation des entreprises qui tiennent compte des intérêts familiaux de leurs salariés), qui connut un vif succès aux Etats-Unis dans les années 90. Des entreprises américaines de toutes tailles, ainsi qu'un millier d'universités y ont participé. Un consultant de Munich, appuyé par la Fondation Hertie, a repris ce système pour l'adapter et l'appliquer à l'Allemagne.

Existe-t-il des structures d'accueil pour les enfants des salariés ? Est-ce que les parents peuvent obtenir aisément un congé lorsque leurs enfants sont malades ? Est-ce qu'il existe des actions positives ? Est-ce que les cadres travaillent à temps partiel ? Ceux qui peut répondre par l'affirmative à ces questions ont de bonnes chances de recevoir la distinction. « Cet audit permet aux employeurs de dresser un inventaire de leurs mesures visant à promouvoir la vie de famille, de convenir d'autres objectifs et de vérifier leur réalisation » souligne Stefan Becker, responsable de « Beruf und Familie GmbH » qui réalise cet audit.

Il existe encore des employeurs qui continuent à rejeter ce type de mesures en faveur de la famille en les qualifiant de « rafistolage social ». Gisela Erler, qui a participé à l'audit en Allemagne, rejette de tels préjugés : « plus les salariés sont satisfaits, plus la productivité de l'entreprise sera élevée ». Cet audit familial vise à induire à long terme un changement d'atmosphère sur le lieu de travail. Il s'agit dans un premier temps d'encourager ceux qui ont de la bonne volonté. D'ailleurs le bruit court parmi les employeurs que les salariés ont besoin de plus d'espace pour leur épanouissement personnel et familial et que leur performance professionnelle sera meilleure.

Magazine IGBCE

www.beruf-und-familie.de

Lek, une entreprise pharmaceutique de Slovénie, fut récemment reprise par le groupe suisse Novartis. Les Suisses ont été surpris de constater que deux des quatre postes de direction étaient occupés par de femmes. Elles sont chargées des ventes, du marketing et de l'assurance qualité. Depuis que Novartis a acquis l'entreprise, 215 nouveaux emplois ont été créés.

Etant donné que l'entreprise Lek savait que les femmes avaient besoin d'appuis pour élever leurs enfants, elle a créé il y quarante ans une structure d'accueil des enfants dans l'entreprise. Même après la prise de contrôle de Novartis, cette structure n'est pas menacée. Elle accueille quotidiennement une cinquantaine d'enfants âgés de zéro à six ans. Elle assure un encadrement de qualité avec des ordinateurs et de fréquentes excursions.

Lek pense aussi aux générations futures. L'entreprise organise des journées portes ouvertes permettant aux salariés d'emmener leurs enfants pour leur montrer comment ils travaillent.

Il est essentiel de débattre, si nous voulons changer les rôles assumés par chaque sexe. En

effet, la distribution actuelle des rôles entrave le changement des structures de travail, qui jusqu'à présent ont été conçues par l'homme et pour l'homme.

EGALITE DES SALAIRES

A travail égal, une femme gagne en général deux tiers jusqu'à trois quarts de ce que gagne un homme en moyenne. En plus, les femmes effectuent une grande partie du travail invisible, à savoir le travaux ménagers, la cuisine, le ramassage du bois de chauffage et l'approvisionnement en eau, l'éducation des enfants, le jardinage et toutes les autres activités quotidiennes nécessaires au bon fonctionnement du ménage. La plupart des systèmes de comptabilité économique ne tiennent pas compte de la valeur de ce travail invisible. Si ces services étaient «comptabilisés», ils correspondraient à environ un tiers de la production économique mondiale totale.

La suppression des entraves à l'égalité des chances entre hommes et femmes est le meilleur moyen pour combler le différentiel salarial. Ainsi, il faudrait améliorer les structures de prise en charge des enfants, promouvoir des horaires de travail souples, fournir des conseils plus adaptés en matière de carrière professionnelle et supprimer les stéréotypes liés au sexe.

Dans l'Union européenne, les femmes travaillant à plein temps dans l'industrie et les services gagnent en moyenne 75 % de leurs homologues masculins, selon une enquête sur les structures de revenus réalisée par Eurostat. Le différentiel salarial peut atteindre jusqu'à 43 % dans les métiers et filières connexes dominées par les hommes. Il va jusqu'à 18 % dans les secteurs dominés par les femmes. Ces différences entre les salaires moyens des hommes et des femmes proviennent plus des différentiels constatés dans la catégorie des salariés mieux payés, où les femmes sont moins nombreuses que dans les catégories salariales inférieures. Dans certains pays, les salaires moyens des femmes cadres n'atteignent que deux tiers de ceux de leurs homologues masculins. Dans l'Union européenne, les 10 % des femmes les mieux payées gagnent en moyenne 35 % de moins que leurs homologues masculins faisant partie des 10 % des hommes les mieux payés. D'autre part, les 10 % des femmes les moins payées perçoivent un salaire horaire qui est en moyenne inférieur de 15 % à celui de leurs homologues masculins de la même catégorie.

REPARTITION DU DIFFERENTIEL SALARIAL

Formation : Bien que cela paraisse incroyable, les différences salariales augmentent en fonction du niveau de formation. Selon les statistiques d'Eurostat, les femmes gagnent au maximum 78 % des salaires masculins dans les filières avec un niveau de formation faible.

Secteurs d'activités : Les femmes sont concentrées dans certains secteurs économiques qui sont caractérisés par les salaires les plus faibles. Certes, des chercheurs font valoir qu'une augmentation de la proportion des femmes dans un secteur peut être associée à une baisse du salaire relatif. C'est cette concentration qui explique pour l'essentiel ces différences salariales globales entre les deux sexes.

Valeur du travail : En général, le travail réalisé par les femmes est moins valorisé que celui des hommes. Les salaires sont plus élevés dans les filières du marché du travail dominées par les hommes que dans les secteurs dominés par les femmes.

Nombre d'heures de travail : Il existe un lien entre le nombre d'heures que les femmes et les hommes consacrent au travail non payé et les différentiels de revenu qui en découlent.

Structure salariale : Les avantages salariaux accessoires allant des régimes de retraite complémentaire jusqu'au véhicule de société sont plus fréquemment accordés aux hommes qu'aux femmes. A même titre, les primes d'ancienneté, de mérite ou de rendement sont plus souvent accordées aux employés des catégories salariales supérieures et plus rarement aux salariés des catégories inférieures.

Interruptions de carrière : Des interruptions de carrières pour s'occuper de l'éducation des enfants ou de personnes âgées dans la famille ont une incidence négative sur les salaires et l'ancienneté.

Possibilités de carrière : Une femme qui vient d'être embauchée bénéficiera d'un salaire moins élevé qu'un homme qui commence à travailler en même temps pour le même employeur. Il est très probable qu'elle ne pourra jamais rattraper ce différentiel. Les femmes sont aussi désavantagées lorsqu'il s'agit d'accorder des promotions, des formations ou un apprentissage, ces mesures ayant aussi des incidences salariales.

Emplois de niveau plus élevé : Proportionnellement, les femmes sont moins bien représentées au sommet d'une filière. De ce fait, les postes de cadres supérieurs sont essentiellement détenus par des hommes. Ceci a un impact sur les échelons salariaux supérieurs, les différences étant plus importantes que dans d'autres catégories.

Régimes fiscaux et autres avantages : Ces systèmes continuent à s'inspirer du principe en vertu duquel l'homme est le principal gagne-pain. Ceci peut aussi avoir une incidence négative sur la continuité des carrières des femmes et le genre d'emploi qu'elles acceptent.

Conventions collectives : Sur le plan salarial, les conventions reflètent fréquemment le pouvoir de négociation de différentes catégories de salariés. Ainsi, les femmes se trouvent en général en position de faiblesse lorsqu'il s'agit de négocier les salaires.

Niveau du salaire minimum : Une grande partie de ces différences salariales sont dues au fait que les femmes se trouvent dans les catégories les moins payées. Les politiques d'incitation de bas salaires ou de limitation des augmentations salariales peuvent avoir un impact négatif sur fossé salarial entre hommes et femmes.

Age : Plus les salariés sont âgés, plus le fossé salarial s'accroît. L'âge moyen d'une femme active est inférieur à celui de l'homme actif. Un peu plus d'un tiers des femmes travaillant à plein temps et approximativement un quart de tous les hommes ayant un emploi à plein temps ont moins de 30 ans. Dans cette catégorie d'âge, les femmes gagnent au minimum 80 % du salaire des hommes. Dans des catégories plus âgées, le différentiel salarial augmente et les femmes ne touchent plus que 70 % du salaire des hommes. Les jeunes, hommes et femmes, touchent dorénavant plus ou moins le même salaire en début de carrière. Toutefois, les augmentations salariales pour les femmes sont suspendues lorsque leurs enfants sont petits, tandis que dans la même période, les augmentations accordées aux hommes sont les plus importantes. La différence salariale ainsi créée ne change plus.

COMBLER LE FOSSE SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES – QUI EST INTERPELLE?

Gouvernements :

- Renforcer la législation sur l'égalité salariale permettant des actions collectives et faciliter le recours devant des tribunaux ;
- Développer des stratégies à long terme en vue d'augmenter les salaires minimums, dans le but de combler le fossé salarial entre hommes et femmes ;
- Réaliser une analyse des structures salariales dans les organismes gouvernementaux et le secteur public pour ensuite donner l'exemple et servir de référence ;
- Mettre un terme à la sous-évaluation du travail des femmes dans le secteur public et examiner l'impact de ce changement sur le fossé salarial entre hommes et femmes ;
- Evaluer l'impact des politiques de l'emploi et des mesures socio-économiques sur l'égalité salariale ;
- Promouvoir les possibilités de formation et de développement, plus particulièrement pour les salariés à temps partiel ;
- Promouvoir les politiques visant à établir un équilibre entre la vie professionnelle et privée et améliorer les infrastructures de prise en charge des enfants.

Employeurs :

- Réaliser des audits des salaires masculins et féminins, permettant d'obtenir des informations sur les salaires des femmes et des hommes ;
- Mettre un terme à la sous-évaluation du travail des femmes dans le secteur privé ;
- Faciliter la formation et les actions de qualification dans les secteurs dominés par les femmes, en y incluant aussi les salariés à temps partiel ;
- Rénover les systèmes d'évaluation des fonctions.

Organisations syndicales :

- Faire de l'égalité salariale entre hommes et femmes le cheval de bataille de toutes les négociations collectives ou salariales ;
- Exercer des pressions plus fortes sur les employeurs et les gouvernements, afin qu'ils prennent des mesures permettant de changer la situation ;
- Garantir une meilleure représentativité des femmes au sein des organisations syndicales, plus particulièrement dans les commissions de négociations collectives.

Dans tous les pays, il est prouvé que la discrimination salariale n'a pas été abrogée, malgré l'adoption de législations idoines et les progrès réalisés dans le contexte des négociations collectives. De manière générale, les actions menées par les organisations syndicales dans les pays de l'Union européenne et en Norvège en vue d'obtenir l'égalité salariale entre hommes et femmes sont similaires. Elles peuvent être classées de manière suivante :

- Les actions visant à sensibiliser l'opinion publique aux discriminations salariales. Ces actions sont menées sous forme de campagnes, conférences, symposiums, débats,

séminaires, tracts, fascicules, brochures, vidéos, sites web, et bulletins d'information.

- La recherche pour mettre en évidence les causes et les pratiques discriminatoires, à savoir des études sur les facteurs déterminant les différentiels salariaux entre hommes et femmes, des études réalisées à l'échelon des entreprises sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances, des études sur les systèmes d'évaluation des emplois permettant de repérer les descriptions d'emplois qui sont manifestement discriminatoires, et enfin des études pour définir les domaines se prêtant à des actions syndicales dans les entreprises.
- Echanges de vues, information et coopération en vue de formuler des mesures anti-discriminatoires, à savoir réunions de concertation régulières, groupes de travail internes réunissant des permanents syndicaux experts en classification d'emplois et des permanents chargés de l'égalité des chances, réflexion collective et débats avec la participation des acteurs du monde du travail.
- La mise en œuvre de procédures visant à lutter contre la discrimination des femmes, notamment des procédures de centralisation de demandes d'intervention judiciaire portant sur des cas de discrimination, la désignation d'au moins un permanent syndical national dans chaque organisation chargé du dossier de l'égalité des chances, la confirmation des droits des femmes par le biais des négociations collectives (notamment la réévaluation de certains emplois dominés par les femmes), engager des poursuites judiciaires en cas de discrimination, le déblocage de fonds pour remédier progressivement à la discrimination et la mise en place de commissions chargées de formuler des propositions concrètes garantissant une évaluation des emplois sexuellement neutre.
- La formation permettant aux représentants syndicaux de lutter contre les discriminations sexuelles, des stages de formation sur la négociation de salaires égaux, des stages « d'égalité sur le lieu de travail » et des formations basées sur une convention-modèle en matière d'égalité salariale.

Le niveau du salaire minimum peut aussi avoir d'importantes répercussions sur l'égalité salariale. En effet, se sont en général les femmes qui sont le moins bien payées ; ce sont donc elles qui sont directement concernées par ce niveau minimum. Aussi, la fixation d'un salaire de subsistance revêt un caractère essentiel dans toutes les stratégies d'égalité salariale.

Il ne faut pas non plus perdre de vue la dimension raciale et ethnique des inégalités salariales.

La région A/P de l'ICEM a entamé une réflexion sur le salaire de subsistance dès 1999. Une pétition a été rédigée et diffusée à tous les membres thaïlandais de l'ICEM dans le but de recueillir un maximum de signatures. Elle fut ensuite remise au ministre thaïlandais du travail lors d'une rencontre destinée à le convaincre du bien-fondé d'une telle revendication. On a aussi organisé des manifestations. Les salariés ont revendiqué un salaire minimum de 180 baht par jour, ce qui correspond à plus ou moins 4 \$ US. La plupart des salariés de l'industrie ont plusieurs emplois pour pouvoir joindre les bouts. Un salaire minimum de 180 baht ne suffira en aucun cas. Les employeurs thaïlandais s'y opposent, sous prétexte qu'un tel salaire minimum serait néfaste pour la compétitivité internationale du pays.

Les organisations syndicales japonaises tentent de combler ce fossé salarial en demandant des augmentations salariales mais aussi en exigeant plus de sécurité de l'emploi, des créations d'emplois ainsi que des améliorations des conditions de travail et des avantages salariaux accessoires, l'amélioration des systèmes de gestion du personnel et un contrôle strict du temps de travail dans le but d'éviter des heures supplémentaires. Ceci est la politique préconisée par JEC Rengo, une nouvelle organisation issue de la fusion entre deux syndicats du secteur pharmaceutique. UI Zensen, une autre organisation qui vient d'être créée, s'attaque dans son offensive du printemps en priorité au fossé salarial entre hommes et femmes. Elle entend aussi promouvoir les actions positives, des systèmes de congé pour la garde des enfants et la prise en charge de personnes âgées, de possibilités de travail à temps partiel et de des congés parentaux. UI Zensen a formulé un aide-mémoire dans lequel figurent ces revendications, ce qui permettra de leur donner un poids supplémentaire lors des prochaines négociations collectives dans ce domaine.

Le gouvernement britannique s'est engagé à prendre plusieurs mesures pour combler le fossé salarial :

- Les entreprises britanniques doivent être incitées à réaliser des examens volontaires de leurs systèmes de rémunération avant 2003. La Commission de l'égalité des chances est en train de préparer un code de bonne conduite en matière d'égalité salariale, qui contiendra aussi une guide précisant aux employeurs les différentes étapes à respecter lors de la réalisation de cet audit des salaires des hommes et des femmes.
- Les organes du secteur public doivent réaliser des audits de salaires et d'emploi et formuler des plans d'action en respectant le même calendrier que celui qui a été recommandé au secteur privé.
- Des informations sur la gestion des ressources humaines doivent obligatoirement figurer dans les rapport d'activités annuel publié par les entreprises. Une rubrique particulière devrait être consacrée aux salaires des femmes et à la situation de l'emploi des femmes.
- Les personnes individuelles doivent avoir le droit d'obtenir des informations sur les rémunérations afin que les femmes puissent plus aisément savoir si leur employeur connaît des problèmes en matière d'égalité salariale.

Ces mesures comprennent aussi un audit sur l'égalité salariale, avec les éléments suivants :

- Mention des hommes et des femmes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale
- Une analyse des rémunérations de ces hommes et femmes
- Fourniture de pièces objectives non-discriminatoires justifiant d'éventuelles différences salariales
- Mesures visant à garantir l'égalité salariale.

Les structures d'emploi des femmes doivent être analysées au cas par cas, afin de pouvoir formuler la stratégie appropriée pour remédier au différentiel salarial. Les relations sociales et les normes de fixation des salaires doivent être prises en compte.

Le T&G britannique a adopté la motion suivante en matière d'égalité salariale :

Le congrès demande à tous les négociateurs du T&G de veiller à ce que l'égalité salariale occupe une place prioritaire sur le calendrier de négociation. A cet effet, les mesures suivantes sont à envisager :

- réalisation d'un audit salarial permettant de constater les rémunérations, les coefficients salariaux et les salaires nets accordés aux hommes et aux femmes sur le lieu de travail ;
- Analyse des fonctions, des catégories et des secteurs occupés entièrement ou en grande majorité par des femmes et comparaison de leurs salaires avec ceux des secteurs occupés par des hommes ;
- définition de stratégies de négociation permettant d'obtenir une majoration des salaires les plus faibles, notamment des salaires des travailleurs à temps partiel ;
- analyse des critères utilisés pour l'évaluation des emplois et pondération dans le but d'assurer qu'ils soient évalués de manière équitable et appropriée sur la base de principes égalitaires ;
- Négociation en vue de remédier aux systèmes et pratiques de rémunération discriminatoires, tels que les rémunérations fondées sur les performances, les inégalités en matière de primes, l'utilisation indue de la rémunération pour limiter les absences ;

Le congrès exige une formation appropriée pour les négociateurs chargés de s'attaquer aux différentiels salariaux et de négocier un salaire égal pour un travail égal.... Les femmes tirent beaucoup moins d'avantages de la législation sur l'égalité que ce qui était initialement escompté. Par le biais des différentes commissions concernées, l'organisation doit prendre toutes les mesures qui s'imposent afin que ces questions continuent à occuper une place prioritaire dans le programmes d'activités et les plate-formes de négociation.

Le nouveau rapport de l'AFL-CIO, publié à l'occasion de la Journée d'égalité des salaires du 15 avril 2003, montre que les progrès réalisés aux cours des dix dernières années pour combler les fossé entre les salaires des hommes et les salaires des femmes ont été lents et faibles. Si la situation évolue au rythme actuel, les femmes bénéficieront uniquement de l'égalité salariale en 2050, c'est-à-dire lorsque leurs petits-enfants feront partie de la population active. Une femme doit travailler plus de 15 mois pour obtenir ce qu'un homme gagne en 12 mois.

Ce sera probablement grâce à la législation, aux actions syndicales et aux négociations collectives que ce fossé salarial pourra être comblé. Certaines organisations ont réalisé des progrès en créant des comités chargés de l'égalité, composés de manière bipartite. Le partenariat, l'engagement en faveur de l'égalité et le partage des valeurs culturelles permettront aussi d'atteindre ces objectifs.

NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Dans un environnement marqué par l'hostilité des employeurs et des gouvernements à l'encontre de toute nouvelle législation et réglementation, la négociation collective est une approche qui permet de réaliser l'égalité des chances. Toutefois, en règle générale ce sont les réglementations qui permettent de débloquer la situation. Si ces règles sont complétées par des négociations collectives, l'égalité des chances pourra en bénéficier et être renforcée. Ceci est par exemple le cas au ministère des mines d'Afrique du Sud.

Les mines d'or et de charbons appuient des mesures positives lors de l'embauche, la formation et de développement, le maintien des salariés qualifiés dans les entreprises et l'emploi de femmes. Il y a été convenu de mettre en place des forums d'égalité, chargés de fixés des objectifs réalistes pour les femmes, les apprentis et les cadres. A cet effet, les paramètres suivants, qui sont aussi des objectifs du NUM, doivent être pris en compte :

- 70 % des groupes visés pour des formations techniques
- 70 % des groupes visés à des postes supérieurs à la catégorie 8
- 10 % d'emplois réservés aux femmes dans les compagnies minières

La Chambre des Mines d'Afrique du Sud

Il existe trois textes de référence pour le NUM dans le domaine de l'égalité sur le lieu de travail. Ces documents portent sur l'emploi des femmes et les actions positives. Grâce à la loi sur l'égalité au travail, nous avons constitué des groupes de travail dans toutes les compagnies minières. Ces comités s'occupent de l'emploi des femmes, de personnes qui jusqu'à présent étaient exclues, ainsi que des postes de cadres supérieurs. L'accord conclu avec la Chambre des Mines (2001/2002) traite aussi de la question de l'emploi des femmes dans le secteur minier. Nous avons fixé la barre à 10%, à atteindre dans un délai de 5 ans.

Les différents comités mis en place s'occupent sur les questions suivantes :

1. Egalité de l'emploi
2. Actions positives
3. Développement des qualifications

Toutes les compagnies minières se sont engagées à progresser dans les domaines mentionnés ci-dessus, sur la base d'accords cadres conclus avec leurs responsables et la législation en vigueur.

Pour valoriser au maximum les possibilités offertes par le partenariat social, les conventions collectives couvrent en premier lieu les actions positives, la lutte contre le harcèlement sexuel, le congé parental et la durée du travail. L'équilibre entre la vie professionnelle et privée est aussi un objectif majeur des négociations collectives. Il s'agit d'un aspect qui doit être intégré dans les négociations.

L'égalité entre hommes et femmes s'améliore certes en Amérique latine. Il n'en reste pas moins vrai que dans tous les pays, à l'exception de Costa Rica, les femmes continuent à être moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. Les écarts de salaires diminuent toutefois au Honduras, Venezuela, Brésil, en Colombie, Argentine et au Mexique. En Argentine, le salaire d'une femme atteint 98 % de celui de l'homme. Au Mexique, il est de 89 %, en Colombie 84 % , au Pérou 80 %, au Brésil et au Chili 77 %, au Salvador 74 % et au Nicaragua 64 %. Plusieurs phénomènes sont à l'origine de ces écarts : d'une part, les femmes sont fortement représentées dans le secteur public, qui offre en général les salaires les plus bas. D'autre part, ce sont en général les femmes qui s'occupent de la famille. Dans un rapport, la Banque mondiale recommande la mise en œuvre de politiques et de programmes ciblés, destinés à corriger ces inégalités entre les sexes. Elle préconise aussi une politique sociale permettant d'atténuer les obstacles auxquels les femmes, plus particulièrement les plus démunies, sont confrontés lorsqu'elles recherchent un emploi. Toujours selon ce rapport, il faudrait créer plus de structures d'accueil pour les enfants et même encourager le travail à domicile.

La région d'Amérique latine de l'ICEM mène depuis quelques années déjà des projets visant à promouvoir l'égalité des chances. Ces projets ont abouti à des résultats concrets : ainsi ; on a pu négocier des aménagements couvrant des situations particulières des femmes. Il s'agit, entre autres, d'avantages portant sur les congés de maternité, de paternité, de congé parental complémentaire, de congés pour mariages ou enterrements, pour les visites médicales, ainsi que d'aides en cas de décès, d'allocations pour la garde des enfants, de bourses scolaires et d'aides à la formation, voire de la couverture des frais de soins de santé.

Le syndicat colombien SINTRACARBON a même pu négocier une clause permettant de fournir de l'assistance aux communautés autochtones. Le syndicat des instruments de musique et des jouets de Sa Paulo a même négocié un accord permettant aux femmes de plus de 45 ans d'accéder à nouveau au marché du travail.

Au Brésil, des dispositions relatives à l'égalité salariale pour un travail égal ont été négociées par les organisations suivantes : syndicat des instruments de musique et de jouets de Sao Paulo, syndicat du caoutchouc de Sao Paulo, syndicat de la chimie, du caoutchouc et des matières plastiques de Sao Paulo, fédération des employés municipaux (FNU), syndicat de l'énergie de Rio de Janeiro (Sintergia), syndicat des employés municipaux d'Acre et le syndicat de la chimie CNQ. Les employés du Durandin Laboratory bénéficient aussi d'un accord sur l'égalité salariale. En Uruguay, la fédération ANCAP a négocié des règles portant sur l'égalité des chances qui assurent aux femmes l'accès à l'emploi.

Pliva, la plus importante compagnie pharmaceutique de par son chiffre d'affaires en Europe centrale et orientale, dispose d'un accord visant à lutter contre le harcèlement sexuel. Cet accord est aussi appliqué dans les filiales du groupe, à savoir en Pologne, République tchèque, Allemagne, Espagne, Etats-Unis, etc.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de fixer les priorités en matière de négociation, les organisations syndicales doivent d'abord résoudre certains problèmes épineux liés à la négociation sur les questions d'égalité. Etant donné que les sommes disponibles sont limitées, les intérêts légitimes des tous doivent être pris en compte et être mis en balance. Pour cette raison, les organisations syndicales doivent mettre en œuvre une politique de *mainstreaming*, à savoir la prise en compte des intérêts des femmes à tous les niveaux. Le système de valeurs conçu par les hommes reste prédominant, mais les structures d'organisation doivent évoluer pour mieux valoriser les contributions et les compétences des femmes.

AUDITS SUR L'EGALITE

Des modifications dans les structures offrent aussi des possibilités pour mettre un terme à la ségrégation entre les sexes. Des activités de suivi, d'évaluation et de mesure de l'impact de l'égalité sur les femmes, les hommes et l'ensemble de l'organisation permettent d'obtenir une vue d'ensemble et de constater ce qui a changé et ce qui doit encore être changé. Ceci révèle aussi dans quelle mesure les organisations réussissent à se débarrasser des stéréotypes liés au sexe.

Certaines entreprises établissent un bilan social annuel. Certains pays, tels que la Finlande et la France, exigent l'établissement de plans d'égalité annuels. Ces plans contiennent de manière détaillée les mesures et les activités en faveur des femmes, mises en œuvre sur le lieu de travail, à savoir le développement des carrières, les conditions de travail et les salaires, les possibilités de formation, la participation au travail en groupes, le recours aux mesures de

promotion de la vie familiale, l'égalité de traitement lors d'affectations et les comportements face à l'égalité. Dans un premier temps, il faudrait toutefois réaliser une analyse des causes de l'inégalité, pour ensuite dégager des esquisses de solutions. Aussi, il faut d'abord identifier et repérer les inégalités et les différentes formes de discrimination.

Oxfam fournit des exemples concrets de situations dans lesquelles les femmes et les enfants souffrent en permanence et de manière démesurée des impacts négatifs du comportement et de politiques de compagnies minières et de leurs projets d'exploitation.

La liste suivante confirme les griefs et plaintes émises par les femmes lors de l'étude :

- les employeurs négocient uniquement avec les hommes ; de ce fait, les femmes en sont exclues et ne peuvent bénéficier d'aucune prime ou autre paiement complémentaire. Ainsi, on leur enlève leurs moyens traditionnels leur permettant d'acquérir un statut et un niveau de vie décent.
- Les compagnies ignorent les liens religieux et spirituels que femmes autochtones entretiennent avec leur environnement et leur terre. Ceci est plus particulièrement le cas lorsqu'elles sont déplacées en raison de l'extension des activités minières.
- En général, les femmes n'ont pas ou peu de contrôle sur les avantages (salaires et emploi) liés au développement des activités minières. Elles n'en bénéficient pas non plus. Elles sont ainsi encore plus dépendantes des hommes qui sont les seuls à y avoir accès et à pouvoir gérer ces avantages.
- Les responsabilités et le rôle traditionnels des femmes sont relégués au second plan, car la communauté devient plus dépendante des rentrées financières en espèces générées par le développement minier.
- La charge de travail des femmes s'accroît, les hommes étant obligés de travailler dans les mines pour assurer les revenus financiers. En même temps, les femmes assument une responsabilité accrue pour la gestion du foyer et de l'approvisionnement alimentaire par des moyens traditionnels.
- Les femmes sont plus exposées aux risques d'appauvrissement, surtout si elles sont chef de famille.
- Les femmes subissent les contraintes physiques et psychiques du développement minier, surtout lorsque les familles doivent être relogées ailleurs.
- Les femmes sont exposées à des risques accrus de SIDA et d'autres MST, de violence familiale, de viol et de prostitution, souvent générés par l'alcoolisme et/ou une main-d'œuvre masculine non sédentaire.
- Les femmes sont victimes d'une discrimination brutale sur le lieu de travail. Conformément à la législation internationale, les compagnies sont moralement, socialement et juridiquement obligées de ménager et de promouvoir les droits des femmes dans toutes les phases de la planification, réalisation et de la gestion de la fin des projets.

Quelques recommandations en vue de remédier à cette situation :

- Désignation d'une personne dûment qualifiée et expérimentée, chargée de réaliser une analyse détaillée de la situation des femmes, avec des audits périodiques sur tous les sites miniers
- Les politiques d'entreprises, un contrôle interne, des mécanismes d'évaluation et de suivi devraient assurer que les salariés et les employeurs s'engagent à promouvoir les droits des femmes et soient obligés de mettre en œuvre une politique d'égalité permettant aux femmes de se prendre en charge elles-mêmes.
- Les compagnies doivent aussi mettre en place les capacités appropriées, allouer les ressources nécessaires et surtout développer la volonté politique requise pour la formulation, l'application et le respect de telles politiques.

- Les compagnies doivent s'engager à obtenir le consentement préalable librement donné des femmes propriétaires foncières et des femmes des communautés concernées avant toute activité d'exploration ou d'exploitation minière.
- Les compagnies devraient toujours consulter les femmes locales pour s'informer des mesures nécessaires à prendre pour que leur avis et leurs droits soient respectés.

Pour que ces stratégies réussissent, il importe que l'égalité représente une valeur primordiale au sein de l'organisation. L'engagement syndical doit être continu et le partenariat social doit être assuré. Les instances dirigeantes des organisations syndicales doivent être sensibilisées afin qu'elles changent de culture de gestion. Par ailleurs des analyses régulières doivent être réalisées, en vue de mesurer les progrès réalisés pour atteindre une situation d'égalité. Ceci requiert aussi une évaluation et un suivi permanent. Il faut aussi rédiger une sorte d'aide-mémoire comprenant différents éléments à examiner, à savoir la rémunération, le salaire net, les avantages sociaux, la formation et les possibilités de promotion. L'organisation du travail doit aussi être prise sous la loupe afin d'obtenir de plus amples indications sur la discrimination sur le lieu de travail, les rotations de postes et le travail posté.

Ces actions et mesures peuvent aussi être envisagées dans le cadre des négociations que l'ICEM mène avec les entreprises multinationales. De cette manière, les accords mondiaux qui auront été conclus serviront à tous les adhérents, hommes et femmes.

Bien qu'à l'époque actuelle les jeunes semblent rencontrer moins de problèmes avec l'idée de partenariat entre femmes et hommes, il faudra continuer à former sans répit les jeunes dans le domaine de l'égalité des chances.

Si nous réussissons à faire comprendre que personne n'est inférieur ni supérieur à l'autre, un autre monde pourra être envisagé. Nous prendrons toutes les mesures pour façonner ce monde qui n'existe encore nulle part, hormis dans notre imagination, à savoir UTOPIA.