

Apprentissage de l'égalité et de la diversité dans la sidérurgie européenne : Note de synthèse

Le projet Apprentissage de l'Égalité et la Diversité dans la Sidérurgie Européenne (EDLESI) aborde les changements réels et anticipés de la composition de la main d'œuvre de l'Industrie Sidérurgique européenne¹. Le projet s'attache à accroître le niveau de sensibilisation et à mettre en place une politique et une pratique de l'égalité des chances dans le secteur de la sidérurgie, en particulier eu égard à la formation. Cet article explicatif délivre une note de synthèse sur les principales conclusions et recommandations du projet.



Le secteur sidérurgique en Europe est en train de traverser des changements de grande ampleur. Au centre des nombreuses évolutions se trouve un effectif de 350 000 personnes et il est important que les employés et leurs représentants soient associés aux décisions et aux processus de changement de l'entreprise.

¹ Le projet est nourri par les définitions suivantes : l'égalité fait référence à des conditions équitables, non seulement l'égalité des chances mais des règles du jeu équivalentes pour tout un chacun. La diversité fait référence aux différences de chaque membre d'un groupe en termes de valeurs, d'attitudes, d'âge, de capacités, d'horizons culturels, de croyances, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle, de compétences, savoir et expériences.

Le secteur sidérurgique de l'Union Européenne (UE) est le second plus important du monde et probablement le leader mondial en termes de qualité de l'acier, de technologie et d'innovation. Toutefois, ce secteur subit des changements structurels permanents et ce processus s'est emballé récemment. En particulier, le développement massif du secteur sidérurgique au Brésil, en Russie, en Inde et en Chine et l'émergence de compagnies sidérurgiques transnationales représentent de véritables défis pour les institutions européennes et les partenaires sociaux du secteur sidérurgique.

Le secteur de l'acier aura besoin du soutien de ses composantes afin de faciliter sa métamorphose. Cela montre le rôle clé que peuvent tenir les employés dans la création d'une industrie sidérurgique florissante ainsi que le besoin de préparer tout un chacun à aborder le changement de façon constructive.

Le secteur fait face à des pressions exercées de toutes parts mais en particulier eu égard à :

- Des cessions, y compris fusion et acquisition ;
- L'élargissement des activités, en termes de production ainsi que leur déplacement au delà des frontières de l'UE ;
- L'augmentation du prix des matières premières et de l'énergie ;
- Le modèle cyclique du marché de l'acier ;
- Les discussions en cours au sein des organisations internationales (OMC, OCDE) sur la réglementation du commerce et les excédents ;
- L'impact grandissant des aspects environnementaux ;
- Les problèmes de la politique de R&D et du changement technologique.

En outre, ces questions auront des implications pour la main d'œuvre et la façon dont l'acier est fabriqué. En particulier, il est probable qu'un environnement de travail plus sûr, plus propre et technologiquement plus développé, nécessitant davantage de travailleurs plus qualifiés, conduise à une recomposition de la main d'œuvre du secteur sidérurgique. La prédominance masculine et vieillissante et, dans certains pays, les membres du personnel non qualifiés qui composent actuellement la majeure partie du secteur sidérurgique vont partir à la retraite dans un avenir proche, laissant la place au recrutement d'hommes et de femmes bien plus qualifiés issus d'horizons différents et divers. Ces évolutions soulèveront de nombreuses questions sur la formation, le sexe, le caractère ethnique, le handicap, l'âge ainsi que les profils professionnels et la qualification. La négligence de ces problèmes suscitera d'autres questions que le secteur devra aborder, sur l'égalité des chances et la diversité (voir l'Article Explicatif 2)

L'égalité des chances dans le secteur sidérurgique européen : les approches visant à parvenir à l'égalité sur le lieu de travail ont évolué significativement ces derniers temps. Toutefois, le secteur sidérurgique européen n'a commencé à se préoccuper de ces problèmes d'égalité que récemment. Les approches du secteur sidérurgique quant à l'égalité (lorsqu'elles existent) restent rudimentaires et sont en cours de développement.

Il existe un certain nombre d'approches que les entreprises sidérurgiques pourraient adopter :

- *Le Principe d'égalité de Traitement* est une approche législative qui soutient la législation anti-discrimination et invite les employeurs à traiter tout le monde 'de la même façon'.
- *L'Action Positive* reconnaît que certains groupes sociaux peuvent avoir besoin de mesures de soutien pour compenser les inégalités d'accès à différentes sphères de la vie sociale.
- *La Discrimination Positive* implique la réservation d'emplois ou de privilèges exclusivement à des personnes issues de certains groupes sociaux désavantagés.

- *Le Mainstreaming* s'attache à l'intégration des stratégies de l'égalité des chances dans tous les aspects du travail quotidien au sein d'une entreprise.
- *La Diversité* est une approche volontaire de la gestion vis-à-vis des ressources humaines. La promotion de la diversité est souvent présentée simplement comme une attitude positive envers la non-discrimination.

Les directives européennes interdisent la discrimination, autorisent l'action positive et demandent à l'employeur d'agir en faveur de l'égalité des chances. Elles recouvrent la Directive relative à l'Égalité Raciale, la Directive relative à l'égalité de traitement dans l'emploi ainsi que les directives relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces directives abordent à la fois la discrimination directe et indirecte. (voir l'Article Explicatif 3)

Le secteur de la sidérurgie dans l'UE : Expériences de la diversité et de l'égalité des chances sur le lieu de travail : le profil socio-démographique de la main d'œuvre évolue parallèlement à d'autres évolutions et nécessite ainsi une évaluation de la situation en matière d'égalité et de diversité, en particulier en ce qui concerne les femmes, les employés issus des minorités ethniques et les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés et les différentes générations d'employés². Certains des problèmes auxquels le secteur et certaines catégories de main d'œuvre sont confrontés sont exposés ci-dessous :

Sensibilisation du secteur : il y a une faible sensibilisation sur les questions de l'égalité et de la diversité au niveau de la direction et dans tout le secteur de la sidérurgie, y compris chez les représentants du personnel.

Politiques d'entreprise : les directives de l'UE sur l'égalité sont transposées de façon inégale dans les

² Une autre préoccupation liée, non explorée par le projet EDLESI, est le recours croissant à la main d'œuvre intérimaire, en particulier eu égard aux écarts existant entre les conditions générales d'embauche.

Etats Membres, avec des répercussions en matière de pratiques et de politiques de l'égalité des chances au niveau du pays et de l'entreprise. En conséquence, les pratiques discriminatoires et le harcèlement au sein du secteur sont exacerbés par l'absence de politiques de l'égalité des chances.

Ségrégation professionnelle : certains groupes (par exemple, les femmes et les travailleurs migrants) vivent la ségrégation professionnelle (horizontale et verticale) au sein du secteur.

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée : Des pressions pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont exercées par les des demandes liées à l'application des lois européennes sur l'égalité de traitement et l'évolution de la composition des salariés au-delà de son profil traditionnel.

Harcèlement moral/ mobbing : le harcèlement moral/ mobbing est un problème difficile. D'un pays à l'autre et d'une entreprise à l'autre les évaluations et les définitions du mobbing /harcèlement moral sont différentes. Néanmoins, la preuve est faite que de tels comportements existent dans le secteur.

Formation : il existe des dimensions de l'égalité et de la diversité aux besoins en formation, en particulier eu égard aux opportunités inégales d'accès à la formation dans le secteur.

Problèmes des groupes cibles du projet : le projet EDLESI s'attache à des problèmes rencontrés par des groupes particuliers travaillant dans le secteur : femmes, travailleurs migrants et issus des minorités ethniques, un éventail d'employés de différentes tranches d'âge et de travailleurs handicapés:

Les femmes : la main d'œuvre de l'industrie sidérurgique en Europe a toujours été constituée d'une minorité significative de femmes. Toutefois, les femmes ont traditionnellement été cantonnées à des emplois ne faisant pas partie de la production ou situés à des niveaux particuliers du processus de production. En outre, la progression des femmes dans la hiérarchie professionnelle a été limitée. Il est

également évident que des cas de harcèlement sexuel surviennent dans l'environnement de travail du secteur et que les femmes travaillant à la production vivent d'autres types de harcèlement moral. En outre, les conditions d'emploi des femmes sont souvent moins favorables que celles des hommes – même dans un emploi équivalent.

Travailleurs migrants ou issus des minorités ethniques : dans certains pays, il y a clairement un recours à la main d'œuvre immigrée dans le secteur sidérurgique. De même, certaines populations composant la main d'œuvre se caractérisent par un mélange d'ethnies et de diversités raciales.

Les travailleurs migrants et ceux issus des minorités ethniques employés par le secteur connaissent souvent la ségrégation professionnelle et d'autres types de discrimination et de harcèlement. Dans certains pays, les travailleurs migrants et ceux issus des minorités ethniques semblent être exclus presque totalement du secteur, ce qui suggère des pratiques et des politiques de recrutement actuelles ou passées discriminatoires. A mesure que les activités de fusion et d'acquisition et l'intensité de l'internationalisation s'accroît, il en est de même de la possibilité de mésententes culturelles – soulignant l'importance de la formation.

Génération d'employés : L'une des conséquences de la recomposition de la main d'œuvre lors de ces dernières décennies est une main d'œuvre divisée par l'âge. Pour le secteur sidérurgique, satisfaire les besoins de différentes générations d'employé peut poser un problème – en particulier eu égard à l'organisation de la formation afin de satisfaire différents besoins en formation mais également concernant le transfert du savoir et des compétences entre les générations d'employés.

Les travailleurs handicapés : le secteur de l'acier en Europe emploie une minorité d'employés handicapés. Certaines sociétés poursuivent des politiques de recrutement qui militent contre l'emploi de personnes handicapées. Plus particulièrement, les travailleurs handicapés sont vulnérables face à la discrimination et le harcèlement moral.

(Pour plus de détails sur les problèmes des groupes cibles du projet, voir Articles Explicatifs 4 et 4a, b, c et d.)

Reconnaissance et Promotion de l'Égalité et de la Diversité : Bonnes Pratiques : Afin de faire face au défi d'aborder les problèmes de la Diversité et de l'Égalité actuels et par rapport à la main d'œuvre plus hétérogène du futur, les partenaires sociaux doivent apprendre auprès des spécialistes qui ont cherché à mettre en œuvre des politiques et des programmes de formation au sein de l'industrie, ainsi que des spécialistes en dehors du secteur, et dont les expériences ont façonné ce à quoi, pour eux, doit ressembler la 'bonne pratique'.

La législation fournit des bases à la bonne pratique, mais ce n'est qu'un point de départ. Cela change les 'comportements' qui se trouvent au cœur des problèmes et des solutions à la reconnaissance et à la promotion de l'Égalité et de la Diversité sur le lieu de travail. Afin d'aborder les valeurs et les croyances sous-jacentes de tout un chacun sur le lieu de travail, s'attaquer aux comportements déviants est une démarche essentielle faisant partie d'une initiative réussie de mise en œuvre de la Diversité. Les images et les mots doivent renforcer le message selon lequel de tels comportements sont inacceptables.

Le message des spécialistes est clair – la Diversité et l'Égalité des Chances doivent être considérées et traitées comme une problématique qui concerne tout le monde et ne pas être marginalisée comme si cela ne concernait que les minorités. Cela est vital lors de l'organisation des initiatives de sensibilisation. Il est important de rendre les questions de diversité et d'égalité pertinentes pour toutes les composantes de la main d'œuvre.

La formation est un moyen efficace de communiquer le message de la diversité et de l'égalité des chances. Il est toutefois important d'être au courant des besoins de ceux qui entreprennent une formation. Il existe différents outils et différentes techniques qui peuvent être utilisés afin d'illustrer la

complexité humaine et contribuer à déplacer la discussion vers des domaines où les personnes 'différentes' sont perçues de façon positive. Certains groupes par exemple peuvent mieux réagir à un 'questionnaire de personnalité' qui leur permet de refléter les caractéristiques de leur propre personnalité (par exemple, introversité et extraversion) et la façon dont cela affecte leur comportement.

La reconnaissance et la promotion de la diversité et de l'égalité des chances doivent être solidement ancrées dans la 'culture d'entreprise' pour qu'elles puissent se développer. Dans certains cas, cela peut signifier démanteler une culture existante qui n'apporte pas de soutien. Mesurer le succès du changement culturel peut s'avérer particulièrement difficile et les entreprises s'engageant sur le chemin de la mise en œuvre d'une stratégie de la diversité doivent s'attendre à une augmentation des problèmes de plaintes déposées par les employés. (Pour davantage d'informations, voir l'article explicatif 5.)

L'article explicatif 1 fait partie d'une série de 5 articles explicatifs émanant du projet EDLESI du programme européen Leonardo da Vinci

- AE 2 : L'industrie sidérurgique dans l'UE
- AE 3 : Politique de l'Égalité des Chances dans le secteur sidérurgique européen.
- AE 4 : L'industrie sidérurgique dans l'UE : Expériences de la Diversité et de l'Égalité des Chances
- AE 5 : Reconnaissance et Promotion de l'Égalité et de la Diversité : Bonne Pratique.

Pour plus de détails sur le projet EDLESI et tous les publications visiter : <http://idec.gr/edlesi/> ou contactez :

Dr Dean Stroud (Chef de Projet)
StroudDA1@cardiff.ac.uk
0044 (0)29 2087 4000 ext. 77406

Prof. Peter Fairbrother (Coordinateur de Projet)
FairbrotherPD@cardiff.ac.uk
0044 (0)29 2087 5155