

Séance plénière n°2

« Diversité et égalité des chances : un nouveau champ de la négociation sociale »



Mercredi 24 octobre 2007

Intervenants :

- M. Luc VANLIERKERKE (Belgique) : Président de l'European Business Ethics Network
- M. Guy RYDER (Angleterre) : Secrétaire Général de la Confédération Syndicale Internationale.
- M. Michael HARADOM (Argentine) : PDG de FERSOL, industrie chimique brésilienne spécialisée en médecine générale et humaine
- M. Sergio MAURO DE SOUZA (Brésil) : Directeur du développement de l'institut ETHOS, pionnier dans le cadre de la RSE au Brésil.

Compte-rendu réalisé avec la participation de l'Institut Supérieur d'Agriculture de Lille (ISA)



Que savons-nous de la diversité sous l'angle des syndicats et du monde du travail? Avec la plus grande mobilité des travailleurs, la diversité devient un sujet central aujourd'hui et un défi pour les entreprises. IBM a ainsi développé sa propre version de la langue anglaise pour faciliter la communication entre ses salariés.

Nous vivons dans des sociétés de plus en plus diversifiées mais le processus de mondialisation a parfois provoqué un sentiment d'insécurité et un certain repli sur soi. **Syndicalistes et dirigeants d'entreprises partagent la responsabilité de travailler ensemble pour promouvoir l'égalité des chances.** C'est un devoir ; c'est une question d'éthique. Mais la RSE ne peut être que complémentaire d'une base législative existante.

La Confédération Syndicale Internationale, présidée par Guy RYDER, a été établie en 2006 à Vienne et regroupe 153 pays et 168 millions de travailleurs. Mr RYDER déclare que nous vivons dans un monde du travail inégal : inégalité de salaires entre hommes et femmes, inégalité ethnique, inégalité entre jeunes et moins jeunes. Les pays pauvres deviennent de plus en plus pauvres et les pays riches de plus en plus riches. **Il faut donc revoir ce modèle de mondialisation, pour le rendre plus juste. Pour cela, les confédérations syndicales doivent devenir mondiales et non nationales.**

Nous entendons souvent dire que les syndicats sont des organismes dépassés, qui n'intéressent pas les jeunes. Pour Mr RYDER, le syndicat doit être capable de répondre aux défis de la diversité pour assurer son avenir.

Chaque société a des tabous et des déséquilibres. De ce point de vue, l'exemple brésilien est intéressant : 48% de la population est noire ou métisse. Cette population a un salaire de 50% inférieur à celui des blancs ; l'illettrisme y est 3 fois plus important et la mortalité infantile de 60% plus élevée. Autre cas : les seniors sont plutôt mis à l'écart par la population blanche alors que les autres communautés les considèrent comme des sages.

Pour lutter contre le « préjugé racial », la loi brésilienne préconise la politique des quotas. Et pour une plus grande égalité sexuelle, le Brésil accorde des congés maternité de 6 mois et des congés paternité de 2 mois. Il est prévu d'étendre ce congé à la population homosexuelle (en cas d'adoption notamment). Pour Michael HARADOM, PDG de FERSOL : « *La diversité doit être la recette du gâteau et non la décoration* ». Le but étant de ne pas gaspiller les talents.

Un organisme comme l'institut ETHOS, qui regroupe des entreprises représentant un tiers du PIB brésilien, joue un rôle important pour l'égalité des chances : il apporte diagnostic et recommandations pour mobiliser les entreprises sur des sujets comme l'équilibre hommes-femmes, l'égalité ethnique...

La responsabilité sociale et environnementale est une démarche partagée, où chaque partie prenante doit faire entendre ses intérêts et participer au débat. La question des moyens à mettre en œuvre (quotas, discrimination positive ou statistiques ethniques) reste cependant en débat, éclairé notamment par l'exemple de la société multiculturelle brésilienne. C'est par l'implication individuelle de chacun de ses acteurs que l'économie doit trouver son sens.