

L'égalité des chances dans le secteur postal

Bonnes pratiques

POST EUROPE

LA POSTE



POST

Deutsche Post World Net
MAIL EXPRESS LOGISTICS FINANCE



P&T
LUXEMBOURG

CTT CONEPOS



Post.at

Posteitaliane

DOST

Consignia

PTPOST

uni



avec le soutien de la Commission européenne



De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

ISBN 92-894-0617-8

© Communautés européennes, 2001

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Préface par Mme Anna Diamantopoulou, Commissaire pour l'emploi et affaires sociales



L'Union européenne est fermement décidée à promouvoir l'égalité des chances et à combattre la discrimination. En 2000, la Communauté a adopté un certain nombre de mesures légales destinées à interdire la discrimination sur le lieu de travail pour un éventail très large de raisons – d'origine raciale et ethnique, de religion et de croyance, pour un handicap ou pour penchants sexuels – qui s'ajoutent aux mesures déjà existantes en matière de discrimination sexuelle. Mais les lois en tant que telles ne sauraient suffire. Pour favoriser l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination des personnes handicapées, il faut accorder une priorité élevée à des mesures telles que l'amélioration du niveau de l'embauche et la promotion d'une politique sociale couvrant également les besoins des personnes handicapées.

Il est évident que dans les années à venir nous devons mettre un accent particulier sur des mesures d'ordre pratique, afin d'empêcher et de combattre la discrimination au sein de l'Union européenne. Ainsi, chacun devra faire sienne la cause de l'égalité des chances – qui doit devenir une priorité dans tous les secteurs de la politique et à tous les niveaux d'activité, en Europe, dans le cadre national ou local.

Il reste beaucoup à faire, afin que les hommes et les femmes disposent de chances égales, en pratique et sur le papier. Les femmes sont toujours sous-représentées aux postes de direction ; dans l'échelle des rémunérations, l'écart dû au sexe reste à combler ; l'organisation du travail doit changer, afin de promouvoir des mesures permettant aux hommes et aux femmes de réconcilier à nouveau la vie de travail avec la vie de famille.

Dans le secteur postal, les partenaires sociaux ont démontré par l'élaboration de ce recueil qu'ils sont prêts à assumer leurs responsabilités et à prendre des mesures concrètes pour faire avancer l'égalité des chances.

Les efforts fournis actuellement en la matière par les partenaires sociaux dans le secteur postal montrent d'ailleurs clairement, que les partenaires sociaux sectoriels ont la capacité de conclure des accords et de déterminer en commun les bonnes pratiques, tout comme ils peuvent utiliser leur compétence déjà acquise pour servir d'exemple au niveau européen.

Personnellement, je me félicite de la présentation de ce travail important et j'attends avec confiance l'aboutissement du dialogue social en matière d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination dans l'Union européenne.

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction par les partenaires sociaux	6
Égalité des chances entre hommes et femmes <i>en matière de candidature/d'embauche/de carrière</i>	9
- P&T Luxembourg: Prise de conscience dans l'entreprise	10
- Deutsche Post AG: L'entreprise a reçu le prix "Total E-Quality"	12
- Österreichische Post AG: Vaste programme de promotion des femmes	14
- Poste Italiane: Programme spécifique de promotion des femmes	15
- TPG, Pays-Bas: Convention collective sur l'égalité des chances	16
- Correos y Telégrafos, Espagne: Mesures en faveur d'emplois adaptés aux femmes enceintes	17
- AnPost: "Annoncer le changement" et "Franchir les frontières"	18
- Posten AB, Suède: Programme spécial visant à faire augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction au sommet de la hiérarchie	21
<i>Concilier vie familiale et vie professionnelle</i>	23
- TPG, Pays-Bas: Soutien financier et organisationnel en matière de garde d'enfants	24
- Deutsche Post AG: Programme "Return" de réintégration dans la vie professionnelle	25
- Deutsche Post AG: Dans certaines conditions, des femmes se partagent un poste de direction	27
<i>Harcèlement sexuel ou discrimination</i>	29
- Deutsche Post AG: Étude sur le thème du harcèlement sexuel	30
- TPG, Pays-Bas: Établissement d'un comité de confiance chargé des cas de harcèlement sexuel et de la prévention	31
Égalité des chances pour les personnes handicapées	33
- La Poste, France: Accord triennal relatif à l'emploi des personnes handicapées et à une politique de prévention et de réduction des inaptitudes	34
- ELTA, Poste Hellénique: Engagement particulier en faveur des personnes handicapées	35
- Correos y Telégrafos: Mesures visant à créer des emplois pour les personnes handicapées / Certain pourcentage réservé aux personnes handicapées	36
- P&T Luxembourg: Embauche de trois femmes handicapées / Mesures en faveur de postes de travail adaptés aux besoins des personnes handicapées	37

- Deutsche Post AG: Une équipe de facteurs apprend le langage des signes par amitié pour leur collègue	38
- Post Denmark: Embauche de deux facteurs sourds	40
Égalité des chances des minorités ethniques	41
- Deutsche Post AG: Promotion de qualifications sociales clés dans les formations professionnelles	42
- Post Denmark: Recrutement de personnes d'une origine ethnique différente	43
- Posten AB, Suède: Des immigrants aux guichets	44
Egalité des chances à tout âge	45
- ELTA, Postes helléniques: Contribution à la la lutte contre le chômage grâce à des programmes de développement spécifiques pour les chômeurs âgés et les chômeurs jeunes	46
- La Poste, France: Politique en faveur des jeunes	47
Autres aspects:	49
- CTT Correios: Programme d'intégration des détenus et des personnes handicapées	50
- CTT Correios: Programme de soutien et d'assistance aux travailleurs ayant des problèmes de drogue	51
Approche intégrée: égalité des chances pour tous	53
- La Poste, France: Egalité des chances dans les zones urbaines sensibles	54
- P&T Luxembourg: Nomination d'une déléguée à l'égalité des chances	55
- Consignia plc, Royaume-Uni: Politique générale d'égalité des chances en matière d'embauche	56
Glossaire	59
Médiagraphie	62

Introduction



Mr John Pedersen, Mr Edouard Dayan et Mr Ralf Stemmer

Les partenaires sociaux du secteur postal, le Comité des affaires sociales sous l'égide de Posteurop du côté des employeurs ainsi que, du côté des syndicats, UNI et EUROFEDOP, ont décidé dans le cadre du dialogue social sectoriel européen d'établir un recueil de bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité des chances. À cette fin, un groupe de travail devant élaborer ce recueil a été créé. Actuellement, la Commission traite le thème de l'égalité des chances dans le cadre d'un ensemble de mesures "EQUAL", de la révision de la Directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, ainsi que dans le cadre de la proposition d'un nouvel agenda sociale pour la période 2000-2005.

Ce recueil de bonnes pratiques est la contribution des partenaires sociaux du secteur postal à la discussion actuelle sur l'égalité des chances au sein de l'Union européenne.

La présentation est caractérisée par la diversité des contributions bien qu'une des caractéristiques communes soit l'environnement de plus en plus compétitif dans lequel fonctionnent les administrations postales.

C'est de façon consciente que les participants ont été incités à citer aussi bien de grands programmes que de petits exemples individuels concrets. Ici aussi, les différentes facettes de ce thème devaient s'y retrouver. Toutes ces contributions montrent clairement une prise de conscience générale et expriment l'engagement particulier des participants.

Les entreprises ont été libres de choisir les projets qu'elles voulaient citer. Cela ne signifie pas que les participants ne sont pas également actifs en ce qui concerne d'autres aspects de l'égalité des chances ou qu'ils n'ont pas de bonnes pratiques dans d'autres domaines également.

Nous avons expressément demandé aux participants de citer également des éléments considérés comme allant de soi dans leur entreprise. En effet, ce qui va de soi dans une entreprise ne va pas obligatoirement de soi ailleurs. En effet, les mêmes éléments ne vont pas obligatoirement de soi dans toutes les entreprises et ne peuvent pas non plus y être transposés de la même manière.

Il s'agit souvent de projets communs auxquels les partenaires sociaux ont participé au niveau national.

Cette présentation a été classifiée par thèmes. Ce faisant, on a pu constater que certains domaines se recoupaient.

L'un des axes dominants des contributions figurant dans ce recueil est l'égalité entre hommes et femmes, sous les divers aspects de ce thème. Ceci est logique, étant donné que le secteur postal est un secteur employant traditionnellement un grand nombre de femmes. C'est la raison pour laquelle de nombreuses activités sont déployées dans ce domaine. Cependant, l'égalité des chances et l'égalité de traitement ne devraient pas être réduits au seul problème de l'égalité entre hommes et femmes, mais prendre en compte également les aspects liés à la race, à l'origine ethnique, au handicap et à l'âge.

Si l'on se penche sur ces bonnes pratiques, il devient vite clair que les différentes mesures visant à promouvoir l'égalité des chances ne sont pas seulement utiles sur le plan social mais peuvent également avoir des répercussions

économiques pour les entreprises concernées. Pour ne citer qu'un seul exemple, un climat de travail exempt de discrimination favorise l'efficacité des employés.

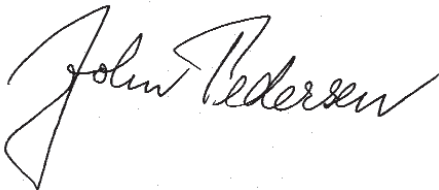
Ce recueil vise à suggérer quels sont les points de repère possibles existant sur le thème de l'égalité des chances, malgré toute la diversité des cultures en Europe. Il ne vise cependant pas à livrer de modèle universel pour des mesures nécessitant des conditions préalables et/ou des fondements différents. Nous ne prétendons pas que ce recueil est exhaustif ou scientifique. Nous souhaitons simplement établir, conjointement avec les partenaires sociaux, un recueil utile sur ce thème, représentant pour chacun à la fois une orientation et une vue d'ensemble sur le vaste champ de l'égalité des chances dans le secteur postal. Nous espérons que tel qu'il a été élaboré, ce recueil répond à cet objectif.



Mr Dayan
Président du CDS



Mr Stemmer
Président du CAS sous l'égide de PostEurop



Mr Pedersen
UNI, Porte-parole des syndicats



Mr van Caelenberg
Représentant de la deuxième centrale syndicale

Égalité des chances entre hommes et femmes

Candidatures
Embauches
Carrière

"Il ne suffit plus de prendre en compte les compétences en terme de travail, mais il s'agit de chercher à intégrer de nouvelles valeurs"



(M. Edmond Toussing, Directeur Général des P&T)

La préoccupation des P&T Luxembourg est de générer des changements grâce à une prise de conscience.

La Poste luxembourgeoise a attiré l'attention de tous sur le thème de l'égalité des chances dans l'entreprise par la production d'une documentation intitulée "Masculin, féminin - l'égalité dans la différence". Son objectif est une prise de conscience au sein de l'entreprise. L'entreprise poursuit par conséquent en matière de politique d'égalité des chances une approche complète et intégrée; c'est-à-dire que l'égalité des chances a été élevée au rang d'un principe fondamental, pris en compte dans tous les domaines.

L'objectif déclaré est ainsi d'améliorer la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle grâce à des horaires de travail souples, un travail à temps partiel ou encore des congés sans solde d'une durée pouvant aller jusqu'à 15 ans. Le télétravail doit également être encouragé. Un projet a été lancé à ce sujet dès 1996 et a été très bien accueilli par les personnes concernées. Les P&T emploient actuellement six personnes de cette façon.

En raison de l'approche complète choisie, d'autres évolutions sont également encouragées. La progression sur le plan vertical ou sur le plan horizontal est en particulier un aspect auquel l'entreprise accorde une grande importance. De plus, l'entreprise considère que la réintégration des chômeurs de longue durée est une responsabilité.

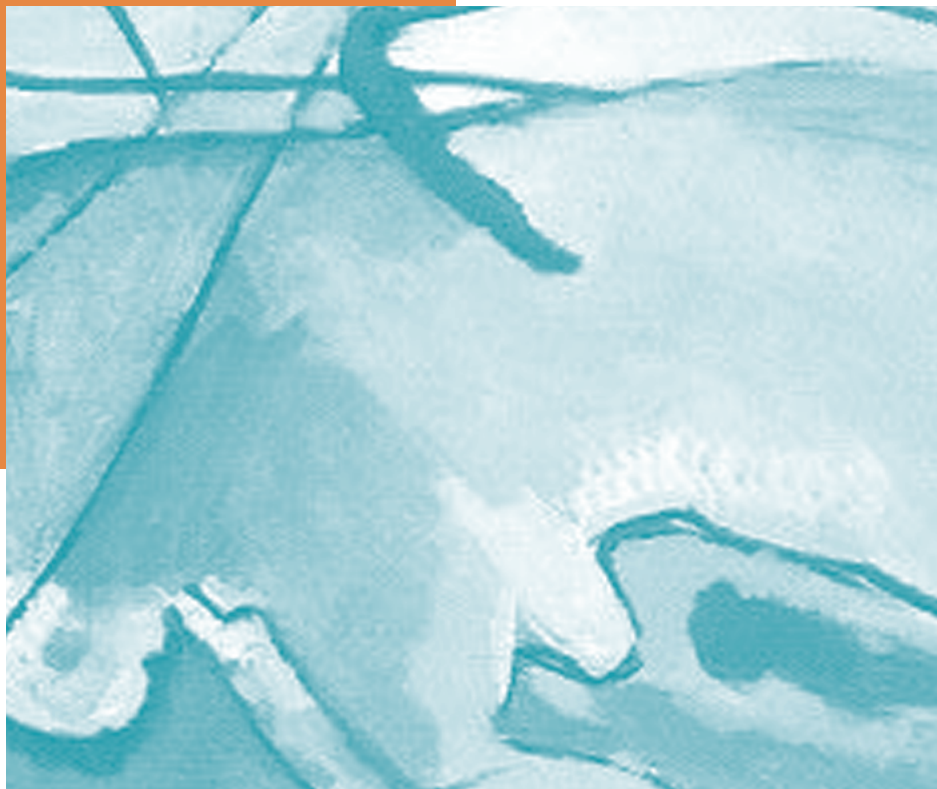


Pierre Oesch
P&T Luxembourg
8a, Avenue Monterey
2020 Luxembourg
Luxembourg
Tél.: +352 47 65 42 30
Fax: +352 47 65 44 19
E-Mail: pierre_oesch@ept.lu



"L'égalité des chances est un élément vécu de notre culture d'entreprise qui sera encore renforcé à l'avenir."

Walter Scheurle, membre du directoire chargé des ressources humaines et délégué du personnel au sein du directoire du groupe Deutsche Post World Net



La Deutsche Post AG a reçu le prix "Total E-Quality"

Après seulement quatre ans de travail intense dans le domaine de l'égalité des chances, la politique en matière de ressources humaines de l'entreprise a satisfait aux exigences élevées de l'association "Total E-Quality", Allemagne, association inscrite ("E" signifie égalité).

Ce prix récompense les entreprises qui favorisent l'engagement, les aptitudes et les qualifications des femmes. Les entreprises qui concourent pour obtenir ce prix doivent donner dans une liste de contrôle des renseignements détaillés, par exemple sur: la situation de l'emploi des femmes dans l'entreprise, le marketing en matière de ressources humaines, la formation complémentaire, ou encore sur les mesures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle. En même temps, il est aussi intéressant de savoir si l'égalité des chances est déjà établie au sein de l'entreprise et si elle fera également partie à l'avenir de la stratégie de management. À la Deutsche Post, qui travaille selon le modèle de la Fondation européenne pour le management par la qualité (EFQM) dans tous les secteurs d'activité, l'égalité des chances est un thème actuel depuis longtemps. "Les femmes sont aussi qualifiées, performantes et engagées

que les hommes. Du point de vue de l'économie d'entreprise, il serait irresponsable de ne pas utiliser ce potentiel", affirme Christa Dinkelborg, déléguée à l'égalité des chances de la Deutsche Post AG. La proportion des femmes occupant des postes de cadres moyens s'élève entre-temps à 20,6%, un pourcentage bien au-dessus de la moyenne. En règle générale, 9,2% des femmes sont employées à ce niveau dans les entreprises allemandes. Dans les grandes entreprises, le pourcentage moyen est même seulement de 6,4%.

Le prix reçu par le membre du directoire chargé des ressources humaines, par les déléguées à l'égalité des chances et par le président du comité d'entreprise du groupe a été décerné pour trois ans. Ensuite, une nouvelle candidature sera nécessaire. La Deutsche Post a confiance dans le fait qu'elle pourra à nouveau obtenir ce prix, car il est prévu d'étendre la politique du personnel, orientée vers l'égalité des chances, à l'ensemble du groupe.

Christa Dinkelborg,
Deutsche Post World Net
Zentrale
53250 Bonn
Allemagne
Tél: +49 228-182-5289
Fax: +49 228-182-6973
E-Mail: c.dinkelborg@deutschepost.de

Regine Stöldt
Deutsche Post World Net
Zentrale, Repräsentanz Brüssel
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-Mail: r.stoeldt@deutschepost.de

L'Österreichische Post AG œuvre à la promotion des femmes par l'intermédiaire d'un vaste programme de promotion des femmes

Sur la base de la Loi fédérale sur l'égalité de traitement, l'Österreichische Post AG a décidé de mettre en place un vaste programme de promotion des femmes au sein de l'entreprise. Les objectifs de ce programme sont, non seulement d'empêcher toute discrimination à l'égard des femmes dans l'entreprise et de rendre possible l'égalité des chances, mais aussi d'augmenter la part des femmes occupant des postes de direction. Le groupe-cible de ce programme spécifique, ce sont toutes les candidates, en interne comme en externe.

Pour réaliser ces objectifs, la Poste autrichienne a considéré que le fait de garantir une procédure de sélection transparente et objective représentait une base essentielle. À cet effet, les mesures concrètes suivantes ont été prises.

Dans les avis de recrutement, la Poste autrichienne s'adresse aux femmes de façon ciblée par la phrase: "Nous nous efforçons d'augmenter la part des femmes occupant des emplois supérieurs et vous invitons à poser votre candidature." Afin d'augmenter le nombre de candidates, les femmes sont prises en compte de la même façon lors de l'analyse des dossiers de candidature (analyse des documents?). L'ensemble des entretiens d'embauche est réalisé sous la forme d'un entretien structuré, à l'aide d'un guide relatif aux entretiens d'embauche, ou grâce à l'utilisation d'autres instruments d'objectivation, comme par exemple des essais, des tests et des centres d'évaluation ("assessment center"). Les entretiens finaux avec les candidat(e)s les plus approprié(e)s sont conduits par le supérieur hiérarchique direct.

Outre les modifications du processus de sélection en soi, une prise de conscience a été amorcée auprès des collaborateurs/collaboratrices appliquant la procédure de sélection. Il a ainsi été

formé une équipe de recrutement ayant appris grâce à des mesures de formation ciblées à éviter des "erreurs de perception" typiques au cours du processus de sélection.

L'Österreichische Post AG sait par expérience que les procédures objectives et transparentes sont davantage couronnées de succès que des mesures spécifiques ponctuelles. En outre, elle signale que "par expérience, lorsque la promotion des femmes est accentuée de façon "exagérée", des candidates qualifiées et sûres d'elles risquent d'être dissuadées."

Felix Kollmann,
Österreichische Post AG
Postgasse 8,
1010 Wien
Autriche
Tél: +431 51551/3112
Fax: 51551/3498
E-Mail: felix.kollmann@post.at

Walter Schmid,
Österreichische Post AG
Postgasse 8,
1010 Wien,
Autriche
Tél: +431 51551/3196
Fax: 51551/3498
E-Mail: walter.schmid@post.at

Davantage de femmes à des postes de direction - l'objectif de la Poste Italianae

La Poste Italianae S.p.A. est une entreprise se trouvant face à de grands changements. Dans le cadre d'un projet global de changement des structures au sein de l'entreprise, la Poste italianae a établi un programme de promotion des femmes particulièrement vaste. L'objectif de ce programme est d'augmenter la part des femmes occupant des postes de direction. Actuellement, les femmes représentent 43 % du personnel total de l'entreprise, 35,9 % des employés, mais seulement 20,4 % des cadres dirigeants. Le programme est financé en partie par le ministère du travail et en partie par Poste Italianae.

Le programme est divisé en trois phases et doit s'étaler sur une période d'environ 21 mois.

Au cours de la première phase, il s'agira de localiser, décrire et analyser des problèmes spécifiques. Une analyse de la situation existante, détaillée et exacte, est considérée comme base nécessaire.

Dans la deuxième phase du programme, il s'agira de lancement d'un projet pilote relatif à la mise en place d'un bilan de compétence pour 60 femmes employées. Un cours de formation pour les femmes sur le thème de la gestion du changement lors de l'adaptation à de nouveaux modèles d'organisation fait partie de ce projet pilote. De plus, les compétences de 60 femmes seront évaluées et un bilan de compétence sera établi pour elles.

Au cours de la troisième phase du programme, les résultats des phases présentes seront déterminés, évalués, puis communiqués.

Trois initiatives concrètes sont déjà prévues à cet effet. La première prévoit une sensibilisation grâce à une formation de 18 responsables en gestion du personnel et de représentants de syndicats. Ceux-ci négocient au sujet de thèmes spécifiques de l'égalité des chances et de l'instrument du bilan de

compétence. Par ailleurs, des rencontres périodiques doivent avoir lieu dans le cadre du Comité d'égalité des chances de Poste Italianae¹, lequel a pour objectif de trouver de nouvelles règles/de nouveaux modèles qui ne pénalisent pas les femmes (par exemple: flexibilité, travail à temps partiel, etc.). Une rencontre publique doit également être organisée afin qu'il puisse y avoir un échange sur de nouveaux modèles.

Les syndicats sont impliqués dans le projet commun. Des comités analogues existent également au niveau régional, afin de décentraliser le travail. L'ensemble du projet repose sur une coopération interdisciplinaire. Non seulement différents secteurs de l'entreprise ont participé, mais il a aussi été fait appel à des experts externes provenant de différents secteurs qui ont apporté leur soutien au cours des différentes phases du projet.

Un contrôle des résultats, en ce qui concerne les progrès, est garanti par des rencontres périodiques des divers acteurs. Les avis des femmes ayant participé au projet seront recueillis à l'aide d'un questionnaire. L'action sera accompagnée par le Comité de l'égalité des chances.

L'ensemble de la procédure repose sur une application conséquente de méthodes d'évaluation scientifiques.

Barabino Roberto
Poste Italianae
Via Asia, 90
00144 Rome
Italie
Tél.: +39 06-59585032
Fax: +39 06-5942775
E-Mail: barbarinor@posteitaliane.it

Antonietta Blasi
Poste Italianae
Via Asia, 90
00144 Rome
Italie
Tél.: +39 06-59585718
Fax: +39 06-5942775
E-mail: blasial@posteitaliane.it

¹ Le Comité d'égalité des chances est composé de 3 représentants du personnel et d'un représentant de l'entreprise et du même nombre de représentants des syndicats les plus importants (S.L.C.-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST).

Approche intégrée en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes chez TPG

TPG dispose d'une politique d'égalité des chances ayant pour objectif de mettre un terme à la situation inégale des femmes par rapport aux hommes dans l'entreprise. Les hommes et les femmes doivent être représentés de la même façon à tous les niveaux hiérarchiques. À cet effet, des mesures d'action positives doivent être prises, des objectifs quantitatifs fixés et leur réalisation contrôlée. Deux aspects seront décrits plus tard dans ce recueil, aux endroits correspondant à ces thèmes. Ces deux "fers de lance" font partie d'un vaste programme en faveur de l'égalité des chances ayant fait l'objet d'une convention collective avec les partenaires sociaux et étant l'objet de discussions institutionnalisées lors des réunions du comité d'entreprise.

Il s'agit, à aptitudes égales, d'accorder la préférence aux femmes. Cela concerne les embauches en interne et en externe, davantage de femmes à des postes de direction, ainsi qu'une formation complémentaire accrue des femmes, dans des cours internes et externes, dans le cadre d'un développement individuel du personnel, réalisé par un élargissement du spectre des activités et une

implication accrue des femmes dans des projets. Afin de faciliter le retour à la vie active, des mesures spécifiques sont prises, comme par exemple la diffusion d'informations relatives à des postes vacants et une prise en compte préférentielle en cas de retour à la vie active. À la fin de la grossesse et après la naissance, les souhaits des femmes sont également pris en considération dans une large mesure, de telle sorte que toutes les variations sont possibles en ce qui concerne le congé de maternité, jusqu'à un travail à temps partiel pendant une partie de cette période, période qui pourra alors être rajoutée au congé de maternité global. Les activités poursuivies font l'objet de rapports réguliers au sein de l'entreprise.


Rutger Goethart
TPG
Rondpoint Schuman 6 Box 5
1040 Bruxelles
Belgique
Tél.: +322 2347803
Fax: +322 2347937
E-Mail: r.goethart@ptt-post.nl

Lies Eikelboom
TPG, PO Box 30250
2500 GG Den Haag
Pays-Bas
Tél.: +31 70 334 4166
Fax: +31 70 334 7689
E-Mail: e.f.eikelboom@ptt-post.nl

Pour Correos y Telégrafos, le soutien apporté aux employées enceintes est une partie importante de l'égalité des chances.

La Poste espagnole soutient les femmes enceintes en réalisant des mesures visant à intégrer les femmes enceintes dans la vie active. Les mesures varient en fonction du moment de la grossesse, étant donné qu'elles tiennent compte des différents états des employées. Lorsque la grossesse d'une employée est signalée à son employeur et que celle-ci occupe à ce moment-là un poste qu'elle ne peut pas occuper pendant sa grossesse, la femme enceinte obtiendra pour la durée de la grossesse un poste équivalent cor-

respondant à son état physique du moment. Pour une factrice, cela serait par exemple une activité exécutée côté coulisses. Ce faisant, la rémunération de la fonction exercée précédemment lui sera garantie. De plus, l'ancien poste de travail lui reste acquis.



José Pedro de Lorenzo Rodríguez
Correos y Telégrafos
Calle Aduana 29-31
28070 Madrid
Espagne
Tél.: +34 91 596 34 39
Fax: +34 91 596 33 05
E-Mail: jose.delorenzo@correos.es

"L'expérience que j'ai gagnée grâce au projet "Crossing the Boundaries" a réveillé mon intérêt pour les personnes, et ainsi récemment, je me suis libéré de la routine et j'ai été animé d'une nouvelle énergie"



Un participant sur l'impact de ce projet

Deux initiatives prises par An Post, Irlande, afin d'instaurer l'égalité des chances en matière de formation

Au cours des années 1996-1997, An Post a géré avec succès en tant qu'organisation un double projet dans le cadre de la phase numéro un de l'initiative ADAPT. Les deux projets étaient connus sous le nom de «Heralding change» (préparer la voie au changement) et «Crossing the boundaries» (franchir les frontières).

Le projet «Heralding change» (préparer la voie au changement) avait pour objectif un changement dans le domaine de l'égalité des chances concernant des cadres moyens de l'organisation. Le changement a été opéré en motivant les décideurs clés à encourager les groupes et les individus à remettre en question le statu quo existant pour un large éventail de questions liées à l'égalité en ce qui concerne tous les aspects de la «diversité».

Ce projet était basé sur deux dogmes: i) que les organisations doivent fixer des objectifs tangibles indiquant ce que les programmes d'action positive en matière d'égalité sont censés atteindre et ii) qu'un changement réel et durable ne peut se produire que si les structures existantes sont remises en question par les «groupes ayant le pouvoir» dans une organisation.

Les objectifs fixés dans le projet «Heralding change» (préparer la voie au changement) étaient:

- d'instaurer l'égalité en encourageant les participants à se considérer eux-mêmes comme «agents du changement» dans leurs organisations;
- de mettre en place un dialogue avec un collègue ou une université, afin de mettre au point le projet comme base d'un programme d'étude débouchant sur une qualification professionnelle accréditée;
- d'examiner la faisabilité d'un réseau international visant au partage de l'expérience professionnelle dans le secteur des postes européennes.

L'adoption de cette approche dans le secteur postal a été soutenue par des relations fructueuses

avec Royal Mail (Royaume-Uni). Des exposés ont également été faits avec l'aide de consultants externes. Un modèle de formation a été mis au point sur la base des objectifs clés du projet.

Une mise en réseau a également été effectuée aux niveaux national et transnational ainsi qu'au niveau de l'Union européenne. De nombreux secteurs économiques ont participé activement au projet «Heralding change» (préparer la voie au changement); les exemples de telles organisations non postales comprennent Aer Rianta (l'autorité d'aviation civile), ESB (approvisionnement en électricité) et la Banque d'Irlande. Le projet «Crossing the boundaries» (franchir les frontières) a également bénéficié du partenariat, étant donné que le second groupe de ce projet comptait parmi ses membres une femme-cadre du département des ressources humaines de Royal Mail (Royaume-Uni). Les deux projets ont été sélectionnés par Leargas, l'unité d'assistance technique du ministère des entreprises, du commerce et de l'emploi, et par Europos comme contributions lors de deux séminaires internationaux, l'un à Bruxelles et l'autre à Stockholm.

L'objectif du projet «Crossing the boundaries» (franchir les frontières), une initiative transnationale, était de transmettre une formation et une instruction aux femmes faisant partie du management du secteur public en Europe. L'objectif global était de mettre au point un apprentissage, à la fois par le biais d'une approche académique et à travers un processus de partage de l'expérience professionnelle, dans les domaines de l'égalité entre les sexes, du management international et du leadership.

Le projet était structuré en six modules séparés d'une durée respective d'une semaine auxquels tous les participants ont participé pendant une période de six mois. Chaque module a eu lieu dans une ville européenne différente et était

consacré à un thème différent. À Paris, une réunion clé a eu lieu sous le titre «Conférence sur la diversité». L'objectif de cet évènement était de réaliser un benchmarking des organisations ayant les meilleures pratiques et de procéder à un échange d'expérience grâce à un processus de mise en réseau.

Le meilleur résumé de l'impact sur l'organisation est de constater que tous les participants de An Post ont ensuite eu une promotion. Pour eux, les résultats de la mise en réseau, à la fois au niveau national et au niveau européen, ont été une expérience très enrichissante qui leur a également permis d'améliorer leurs compétences en matière de management. En effet, les bénéficiaires vont bien au-delà de ceux des participants originaux, étant donné que les nouvelles solutions productives dans le domaine de l'égalité des chances peuvent être formulées et échangées par tous les acteurs sur le lieu de travail.



Colm Farrelly
An Post
International Affairs
Room 2-147
O'Connell Street
G.P.O.
Dublin 1
Ireland
Tél: +353 1 705 83 65
Fax: +353 1 705 76 30
E-mail: Colm.Farrelly@anpost.ie

Posten AB aimerait voir plus de femmes occuper des postes de direction au sommet de la hiérarchie

Posten AB fait face à des changements majeurs. Un nouveau programme spécifiquement destiné aux femmes, faisant partie d'un projet cadre visant à développer un nouveau leadership, concordant avec une nouvelle vision et une nouvelle structure, a été lancé. Ce programme, nommé ASTEP, s'adresse aux femmes occupant des postes de cadres dirigeants dans cinq grandes entreprises suédoises. Ces cinq grandes entreprises agissent comme partenaires en ce qui concerne l'exécution et le financement du programme. Pour Posten AB, il était important d'avoir un programme interentreprises, étant donné qu'il n'y avait pas assez de femmes occupant des postes de dirigeants au sommet de la hiérarchie pour pouvoir lancer un programme séparé pour Posten AB. Le partenariat était donc important.

Le programme est né du besoin de venir à l'appui d'un changement de la forme du leadership et de la structure du management au sein des entreprises. Posten AB et ses partenaires croient en la diversité et l'hétérogénéité du leadership d'aujourd'hui, dont le comité de gestion actuel est un bon exemple: 4 femmes et 6 hommes. L'objectif principal de ce programme est de soutenir et de développer en permanence les compétences des femmes pour qu'elles occupent des postes de dirigeants au sommet de la hiérarchie.

Posten AB et ses partenaires ont engagé deux consultants pour accompagner et coordonner le programme. ASTEP s'étale sur une période d'un an. Les participants se rencontrent sept fois lors de séminaires d'une durée de 2-3 jours. L'objectif individuel visé pour la femme participant au programme est de se sentir renforcée dans son rôle professionnel, de gagner plus d'assurance et d'avoir des connaissances plus importantes sur le leadership dans un environnement multiculturel afin d'être mieux qualifiée pour un poste de dirigeant au sommet de la hiérarchie. Elle aura ainsi

les qualifications nécessaires pour représenter son entreprise au sein d'un directoire, et au cours du programme, elle aura assumé le rôle de mentor.

ASTEP est un investissement dans les femmes et un bon leadership, un programme interentreprises pour l'avenir. Posten AB est convaincu que les participants construiront un réseau fort sur la voie qui les mènera à un poste de dirigeant plus qualifié.



Marita Bohlin
Posten Sverige AB
105 00 Stockholm
Sweden
Tél: +46 8 7817458
Fax: +46 8 7814828
E-mail: marita.bohlin@posten.se

Birgit Linnér-Göthe
Posten Sverige AB
105 00 Stockholm
Sweden
Tél: +46 8 7811056
Fax: +46 8 7811116
E-mail: birgit.linner-gothe@posten.se

*Concilier
vie familiale et vie
professionnelle*



Un soutien financier en matière de garde d'enfants vise à faciliter la garde des enfants des collaboratrices de TPG

TPG soutient ses employées en matière de garde d'enfants grâce à un programme spécifique de garde d'enfants pour des enfants de 0 à 12 ans. Depuis 1985, l'entreprise propose à ses employées un soutien financier en matière de garde d'enfants en leur proposant places dans diverses garderies. La gestion financière et organisationnelle de ces garderies est assurée par un organisme externe. Les mères confiant leurs enfants à ces garderies assument une partie des frais. Cependant, le programme est bon et il n'y a pas de liste d'attente. Les employées considèrent par conséquent cette possibilité comme très satisfaisante, et nombreuses sont celles qui l'utilisent. Actuellement, ce sont environ 500 enfants d'employées qui sont gardés de la sorte. Un point de discussion actuel concerne l'ouverture du système aux pères. Les employés masculins de l'entreprise ont exprimé le souhait de pouvoir également confier leurs enfants à ces garderies.

La base de ce programme est formée par une convention collective. (TPG Collective Labour Agreement)

Rutger Goethart
TPG
Rondpoint Schuman 6 Box 5
1040 Bruxelles
Belgique
Tél.: +322 2347803
Fax: +322 2347937
E-Mail: Rutger.Goethart@tntpost.com

Lies Eikelboom
TPG, PO Box 30250
2500 GG Den Haag
Pays-Bas
Tél.: 0031 70 334 4166
Fax: 0031 70 334 7689
E-Mail: e.f.eikelboom@ptt-post.nl



Grâce à un programme spécifique de réintégration dans la vie professionnelle intitulé "Return", la Deutsche Post AG facilite le retour dans leur profession aux employés après une pause familiale

La Deutsche Post AG est l'une des entreprises employant le plus de femmes en Allemagne; l'intégration de pauses familiales dans la planification des ressources humaines est par conséquent logique. La Deutsche Post AG a mis au point un programme spécifique pour la réintégration des employés, hommes et femmes, après une pause familiale (programme "Return"). L'objectif de ce programme est de faciliter aux employés le retour dans leur profession après un congé familial.

Le programme est fondé sur une approche globale, c'est-à-dire qu'il ne commence pas seulement au moment du retour des employés mais déjà au début des pauses familiales et accompagne les employés jusqu'à leur retour dans la profession.

Le programme "Retour" est par conséquent divisé en trois phases au cours desquelles l'entreprise propose aux employés diverses mesures de soutien.

1. Première phase: Avant le congé déjà, les employés peuvent se faire conseiller pour savoir comment organiser la pause familiale et quelles sont les perspectives professionnelles. Pour les personnes concernées, il est utile de pouvoir envisager des perspectives de retour dans la profession déjà à ce moment-là.

2. Deuxième phase: Outre la possibilité d'un conseil, l'entreprise offre aux employés pendant leur congé des mesures supplémentaires concrètes de soutien, visant au maintien et au développement de leurs propres qualifications. Il peut ainsi être convenu de formations complémentaires individuelles ou d'un emploi intermittent. Une pause familiale peut ainsi être utilisée pour évoluer du point de vue professionnel.

3. Troisième phase: Dans la phase de réintégration, l'entreprise aide l'employé à organiser cette réintégration dans la vie professionnelle de façon aussi facile que possible. À cet effet, outre un conseil, elle lui propose notamment des séminaires de retour spécifiques et des formations complémentaires ciblées.



À l'automne 1998 déjà, la Deutsche Post AG avait réalisé une grande campagne de conseil au cours de laquelle plus de 50 % des employés en congé avaient manifesté leur intérêt et profité de ce conseil. Depuis 1999, les séminaires de retour sont proposés dans le cadre de l'offre générale de séminaires de formation complémentaire de l'entreprise. Les contenus de ce séminaire (d'une durée de deux jours) sont par exemple: la nouvelle structure de l'entreprise, la situation économique et politique de l'entreprise, la structure de l'unité d'organisation correspondante, les principes et objectifs en matière de qualité, les rapports existant entre les relations clients-fournisseurs internes et externes, l'aptitude à travailler en équipe et la promotion de l'initiative individuelle.

De plus, en 1998, une initiative relative à l'emploi intermittent d'employés en congé a été lancée. L'avantage pour les employés en congé est qu'ils restent au courant de ce qui se passe dans l'entreprise et qu'ils restent également en contact avec celle-ci. L'intérêt pour l'entreprise, c'est le maintien et le développement des compétences d'employés formés et rodés. Le comité central d'entreprise et les syndicats ont participé à la mise au point de l'ensemble du programme.



Christa Dinkelborg,
Deutsche Post World Net
Zentrale
53250 Bonn
Allemagne
Tél: +49 228-182-5289
Fax: +49 228-182-6973
E-Mail: c.dinkelborg@deutschepost.de

Regine Stödt
Deutsche Post World Net
Zentrale, Repräsentanz Brüssel
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-Mail: r.stoeldt@deutschepost.de

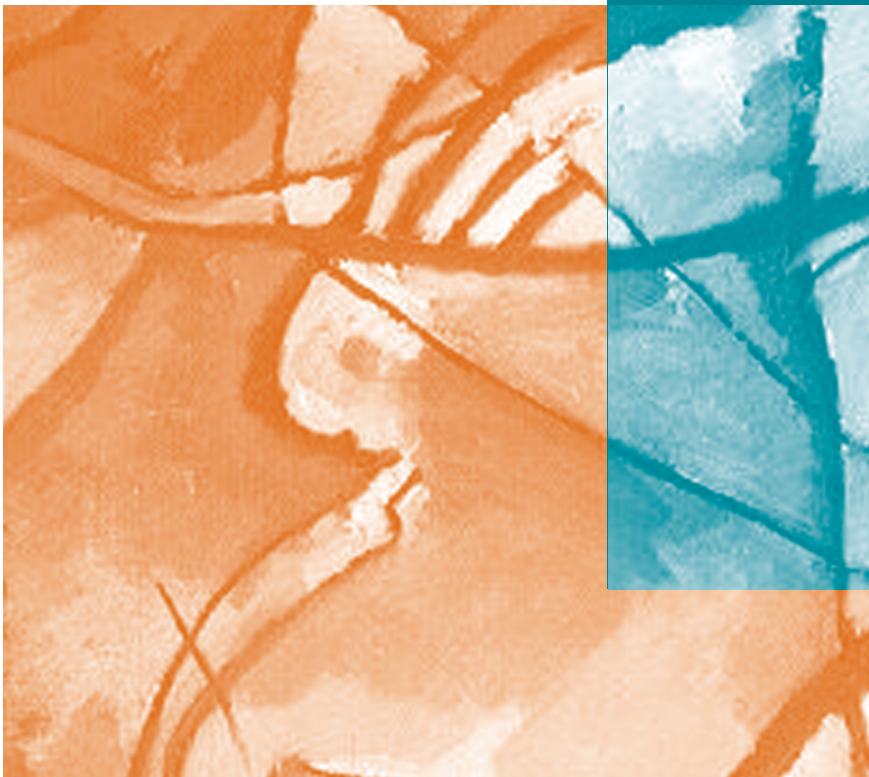
À la **Deutsche Post AG**, dans certains cas, des femmes peuvent se partager un poste de direction

Après une pause familiale, la juriste, Mme L., et l'économiste, Mme S., veulent réintégrer leur profession. Grâce à des contacts avec des collègues, elles ont eu connaissance l'une de l'autre et ont ensuite posé leur candidature en commun pour le poste de chef de la section "administration et ressources humaines" et ont obtenu le poste. Madame S. assume 56% du poste, Madame L. 44%. En accord avec le chef d'établissement, elles ont toutes les deux convenu d'horaires satisfaisants pour toutes les parties concernées.

L'avantage pour l'entreprise est d'avoir deux diplômées parfaitement formées sur un poste. La Deutsche Post AG propose des modèles divers de travail à temps partiel, également pour les cadres dirigeants.

Christa Dinkelborg,
Deutsche Post World Net
Zentrale
53250 Bonn
Allemagne
Tél.: +49 228-182-5289
Fax: +49 228-182-6973
E-Mail: c.dinkelborg@deutschepost.de

Regine Stödt
Deutsche Post World Net
Zentrale, Repräsentanz Brüssel
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-Mail: r.stoeldt@deutschepost.de



Harcèlement sexuel *Discrimination*

"Réagir au lieu de se résigner"



En raison d'une étude détaillée réalisée dans l'entreprise, la Deutsche Post AG a pu évaluer les actions nécessaires et prendre des mesures concrètes

En 1997, la Deutsche Post AG a fait réaliser une vaste étude empirique sur le thème "Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans le contexte du climat de travail" afin d'obtenir des données fondées sur les actions nécessaires pour un climat de partenariat sur le lieu de travail. Des hommes et des femmes ont été interrogés, et une approche particulièrement large a été suivie.

En 1998, les résultats de cette étude ont été communiqués aux cadres dirigeants et aux employés de l'entreprise. L'importance de ce thème a ainsi été montrée clairement à tous les employés de l'entreprise, et on a ainsi évité de le tabouiser. Par ailleurs, diverses mesures ont été prises afin de sensibiliser les employés à ce thème et de faire connaître les personnes à contacter. Une brochure d'information a ainsi été produite et distribuée à tous les employés de l'entreprise. Dans cette brochure, il est exposé dans quels domaines le harcèlement sexuel peut avoir lieu, et les personnes concernées sont encouragées à s'adresser aux personnes de contact mentionnées. De plus, un séminaire spécifique "Pour un climat de partenariat et contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail" est proposé. Au cours de ce séminaire, les employés sont sensibilisés au sujet, et des comportements alternatifs sont montrés.

Grâce à ces mesures relativement complètes, la Deutsche Post AG s'est attaquée directement au problème et a ainsi conduit à une prise de conscience au sein de l'entreprise. De plus, des

délégués régionaux à l'égalité des chances sont en contact permanent avec les interlocuteurs / interlocutrices chargés de l'égalité des chances et avec les cadres dirigeants et les employés sur ce sujet. Les partenaires sociaux ont également été impliqués dans la réalisation de cette étude et des actions qui ont suivi. Le comité d'entreprise est cité comme interlocuteur dans la brochure.

Christa Dinkelborg,
Deutsche Post World Net
Zentrale
53250 Bonn
Allemagne
Tél: +49 228-182-5289
Fax: +49 228-182-6973
E-Mail: c.dinkelborg@deutschepost.de

Regine Stödt
Deutsche Post World Net
Zentrale, Repräsentanz Brüssel
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-Mail: r.stoeldt@deutschepost.de



Établissement d'un comité de confiance traitant des cas de harcèlement sexuel et mettant au point des mesures préventives chez TPG

Depuis 1986 déjà, il existe une politique contre le harcèlement sexuel chez TNT Post Group. TPG s'est donc consacré très tôt déjà à ce thème taboué. L'objectif de cette politique est que tous les employés de TPG puissent travailler dans un environnement de travail exempt d'intimidations et de discriminations. TPG assume sa responsabilité visant à garantir un tel environnement de travail. Afin de pouvoir satisfaire à cette responsabilité, différentes mesures ont été choisies à différents niveaux dans l'entreprise. Un comité de

confiance traitant des plaintes des employés a ainsi été établi. Le comité fournit des informations et donne des conseils concernant le traitement de plaintes. De plus, dans les différentes parties de l'entreprise, des personnes de confiance auxquelles les employés peuvent s'adresser, ont été nommées. Souvent, ces personnes travaillent dans un service du personnel ou dans le domaine social. Lorsque des cas de harcèlement sexuel surgissent, elles s'en occupent de façon approfondie. À la fin de l'enquête, les dirigeants décident des sanctions à prendre lorsqu'un employé a été l'auteur de harcèlement sexuel. Les sanctions peuvent varier, allant d'un avertissement formel jusqu'au redéploiement professionnel ou même jusqu'au licenciement. En moyenne, le comité de confiance reçoit 15 plaintes par an, allant du harcèlement verbal jusqu'au harcèlement physique.



Rutger Goethart
TPG
Rondpoint Schuman 6 Box 5
1040 Bruxelles
Belgique
Tél.: +322 2347803
Fax: +322 2347937
E-Mail: r.goethart@ptt-post.nl

Lies Eikelboom
TPG, PO Box 30250
2500 GG Den Haag
Pays-Bas
Tél.: 0031 70 334 4166
Fax: 0031 70 334 7689
E-Mail: e.f.eikelboom@ptt-post.nl

Égalité des chances pour les personnes handicapées



Conclusion d'un accord triennal relatif à l'emploi des personnes handicapées et à une politique de prévention et de réduction des inaptitudes à La Poste, France

La Poste a depuis plusieurs années pris des dispositions spéciales de recrutement et d'intégration des personnes handicapées et des agents devenus inaptes à leur poste de travail. En 1999, un nouvel accord triennal a été conclu. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de l'emploi de La Poste, et a pour objectif d'améliorer l'intégration des personnes handicapées dans la vie active.

Dans le cadre de cet accord, les objectifs fixés sont non seulement l'embauche d'un plus grand nombre de personnes handicapées et l'amélioration des mesures de soutien aux personnes handicapées mais aussi le développement d'une politique de prévention et de réduction des inaptitudes physiques.

Dans le domaine de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées, un ensemble de mesures concrètes a été établi.

Le recrutement de 500 personnes handicapées a été prévu. Au-delà, il est prévu d'élaborer et de réaliser un plan visant à l'amélioration de l'aménagement des postes de travail (cela recouvre par exemple les facilités d'accès aux locaux et la mise à la disposition des personnes handicapées de postes de travail adaptés à leurs besoins) et à la formation du personnel handicapé.

Outre les améliorations sur le lieu de travail, il est également prévu de créer ou de soutenir d'autres actions sociales. Des mesures d'aide aux personnes handicapées visant à améliorer leurs conditions de logement sont par exemple envisagées (prêts pour des travaux d'aménagement spécifiques ou aide au logement social, par exemple).

Le soutien aux personnes handicapées recouvre également l'achat de marchandises et de services auprès d'ateliers protégés.

Parallèlement à l'aide aux personnes handicapées, le développement de la dimension préventive est un volet important de l'accord triennal. La mise en place d'un plan de prévention et de réduction des inaptitudes/maladies provoqués par le travail est ainsi un objectif essentiel de ce programme ambitieux.

Dans ce cadre, diverses mesures sont prévues : réaliser une typologie des postes de travail au plan physique, psychologique et intellectuel, aménager l'organisation et les espaces de travail, organiser des réunions pluri-disciplinaires avec les différents acteurs de l'entreprise et les professionnels médico-sociaux afin de prévenir et de traiter les situations d'inaptitude, intégrer les mesures de prévention dans le plan d'action de l'entreprise et dans les objectifs des managers.

Pour suivre la réalisation des actions prévues par l'accord, des indicateurs de résultats ont été déterminés, sur chacun des volets, et un bilan annuel est effectué.

Chantal Le Gueziec
La Poste
Direction des Ressources Humaines et
des Relations Sociales
CP C 204
4, Quai du Point du jour,
92777 Boulogne Billancourt Cedex
France
Tél.: +33 1 41 41 83 71
Fax: +33 1 41 41 84 61
E-Mail: chantal.legueziec@laposte.fr

Frédérique Pelisse
La Poste
Direction des Ressources Humaines et
des Relations Sociales
CP B 204
4, quai du point du jour
92777 Boulogne Billancourt CEDEX
France
Tél.: +33 1 41 41 84 14
Fax: +33 1 41 41 84 57
E-mail: frederique.pelisse@laposte.fr

Engagement particulier en faveur des personnes handicapées aux **Postes helléniques - ELTA**

Au standard téléphonique du siège social de la Poste, les employés sont aveugles ou ont une déficience visuelle. Ce travail étant fortement concentré sur le sens de l'ouïe, on en profite pour donner une chance à des personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle. On les aide en leur envoyant certains documents en braille ou bien, lorsqu'il s'agit de documents importants et urgents, ils sont lus à haute voix aux standardistes handicapés par des collègues.

Récemment, ELTA a mis des ordinateurs de pointe à la disposition des employés travaillant au standard téléphonique, transformant le texte imprimé en voix à l'aide d'un scanner.

Un exemple de soutien direct apporté aux personnes handicapées ou à leurs parents par les Postes helléniques ELTA est le suivant:

Aux Postes helléniques, les parents d'enfants handicapés ont droit à six jours de congés supplémentaires pour pouvoir s'occuper de ces enfants. Normalement, les parents d'enfants d'un âge allant jusqu'à douze ans ont droit à 6 jours de congés supplémentaires pour pouvoir s'occuper de leurs enfants malades. Le fait que les enfants handicapés aient besoin de ces soins également après l'âge de douze ans a été pris en compte par ELTA, qui accorde ce droit aux parents d'enfants ayant un handicap grave également après que ces derniers aient atteint l'âge de douze ans, le cas échéant à vie. La condition préalable nécessaire est qu'il s'agisse d'un handicap rendant ces soins nécessaires à l'âge qu'ils ont.



Anastasia Parcha
ELTA - Postes helléniques
Aiolou 100
101 88 - Athina
Grèce
Tél.: +301 322 80 64, 3353159
Fax: +301 322 79 16
E-Mail: eltairel@otenet.gr



Kyra Délicoura
ELTA - Postes helléniques
Aiolou 100
101 88 - Athina
Grèce
Tél.: +301 322 80 64, 3353 395
Fax: +301 322 79 16
E-Mail: eltairel@otenet.gr

Chez Correos y Telégrafos, 3 % des emplois sont réservés aux grands handicapés

La Poste espagnole favorise l'emploi des personnes handicapées dans une grande mesure grâce à des emplois réservés aux grands handicapés. 3 % des emplois sont réservés aux grands handicapés, ayant un grade d'invalidité supérieur à 33 %. La Poste espagnole garantit ainsi qu'un certain nombre de personnes handicapées trouve un emploi au sein de l'entreprise. La Poste espagnole est l'entreprise publique employant le plus grand nombre de personnes handicapées en Espagne.

Outre la garantie d'emploi, l'entreprise œuvre en faveur d'un aménagement du poste de travail respectant les besoins des personnes handicapées grâce à des mesures concrètes.

Ceci est non seulement valable pour les personnes handicapées venant d'être embauchées dans l'entreprise mais aussi pour les employés souffrant à partir d'un certain moment au cours de leur vie active d'une déficience physique permanente. Les employés ne pouvant être affectés à des tâches physiques que de façon limitée doivent passer une visite médicale auprès d'un

médecin du travail. Celui-ci détermine les possibilités d'affectation et les charges possibles. En fonction des résultats de cet examen médical, la personne handicapée sera affectée à un autre poste, sa rémunération précédente étant maintenue. Dans la mesure du possible, on essaye de maintenir l'appartenance fonctionnelle et locale à la partie de l'établissement où l'employé travaillait auparavant.

Ces dispositions ont été établies par le biais de négociations avec les syndicats représentés dans l'entreprise et ont été formulées dans le Décret royal du 6.10.1995.



José Pedro de Lorenzo Rodríguez
Correos y Telégrafos
Calle Aduana 29-31
28070 Madrid
Espagne
Tél.: +34 91 596 34 39
Fax: +34 91 596 33 05
E-Mail: jose.delorenzo@correos.es

Personnes handicapées chez P&T Luxembourg

Dans le cadre d'une coopération avec une école spécialisée reconnue par l'État, le "Centre Propédeutique", trois jeunes personnes handicapées ont été intégrées au sein de l'entreprise P&T du Luxembourg.

Ces jeunes ont été préparés au sein du Centre Propédeutique à leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise P&T.

Après une période d'essai appropriée, ils ont obtenu un contrat à durée indéterminée pour un travail de 30 heures par semaine pour effectuer des travaux adaptés à leur handicap, dans le tri des lettres, à la laverie, à la cantine et dans d'autres services. Grâce à ces horaires réduits, il est possible d'offrir à ces jeunes gens un travail conforme à leurs aptitudes et leurs forces.

Par ailleurs, l'entreprise s'efforce de trouver en son sein des emplois appropriés pour ceux qui, pour des raisons de santé, ne peuvent plus exercer leur activité passée.



Pierre Oesch
P&T Luxembourg
8a, Avenue Monterey
2020 Luxembourg
Luxembourg
Tél.: +352 47 65 42 30
Fax: +352 47 65 44 19
E-Mail: pierre_oesch@ept.lu

"Dans la distribution, la surdité n'est pas un handicap"



Helmut Gronostay, chef de la base de distribution de Wuppertal-Elberfeld

À la **Deutsche Post AG**, une équipe de facteurs apprend le langage des signes par amitié pour leur collègue, avec le soutien de l'entreprise

L'exemple d'une factrice sourde montre qu'une attitude sociale et juste des uns envers les autres peut commencer directement sur le lieu de travail, dans un cercle réduit, et ne doit pas obligatoirement être promue par des programmes d'entreprise.

Madame P., sourde depuis la naissance, a posé en 1999 sa candidature comme factrice auprès de la Deutsche Post AG et a été embauchée. Son chef a veillé dès le départ à ce que son affectation se passe sans problème. Pour éviter les méprises, il a par exemple informé les collègues et les clients de la surdité de la factrice dans son futur quartier de distribution. Les clients ont ainsi été informés par tracts avant même que la factrice ne commence son travail. L'action a porté ses fruits. Parce qu'ils étaient au courant de sa surdité, aussi bien les clients que les collègues se sont montrés pleins de compréhension pour Mme P. qui a ainsi pu s'épanouir dans son métier. Ce qui a certainement aussi contribué au bon climat de travail, c'est sans doute le fait que dix collègues aient décidé d'apprendre le langage des signes pendant leur temps libre, afin de pouvoir communiquer avec Mme P. outre le chef d'établissement, le membre du comité d'entreprise et la femme de confiance des grands handicapés ont également participé. Soutenus par l'entreprise, ils ont appris ensemble à l'université populaire, pendant leurs soirées libres, les notions de base et l'alphabet du langage des signes. En rejouant des scènes postales et de la vie privée de tous les jours, ils se sont rapprochés également dans d'autres domaines.



Regine Stöldt
Deutsche Post World Net
Zentrale, Repräsentanz Brüssel
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-Mail: r.stoeldt@deutschepost.de

Post Denmark offre des emplois de facteurs à deux personnes sourdes

En coopération avec les autorités locales, la région postale de Helsingør a embauché deux facteurs sourds. Etant donné que les deux personnes sourdes avaient besoin d'être formées et de s'acclimater, elles ont commencé par une période de service en formation, suivie d'une période d'emploi de quelques mois pendant lesquels leurs payes étaient remboursées par les autorités locales. Ensuite, elles ont été employées aux conditions normales.

Ms Lene Kastrup
Post Danmark
Helsingør Postal Region
Jernbanevej 7
DK-3000 Helsingør
Danemark
Tél: +45 49 25 08 51
Fax: +45 49 25 08 75
E-mail: lek@post.dk



Minorités ethniques

Promotion de qualifications sociales clés dans les formations professionnelles proposées par la Deutsche Post

La Deutsche Post, dont les employés sont issus de près de 140 nationalités, condamne tout discrimination.

Actuellement, ce sont environ 2 600 jeunes agents qui suivent une formation à la Deutsche Post dans 8 métiers différents. Tous les apprentis formés à une profession exigeant un apprentissage participent au cours de leur formation au séminaire d'une durée de trois jours intitulé "vivre ensemble", contre la xénophobie et le racisme, mis au point en coopération avec les partenaires sociaux. Les éléments du module sont l'explication de notions liées à la discrimination, la réflexion critique sur les préjugés, le travail avec des films sur de tels sujets ainsi que l'information grâce à des chiffres et des faits, par exemple sur la situation juridique des personnes d'une autre nationalité. Des discussions sur les différentes facettes du sujet ont lieu avec des personnes chargées des demandeurs d'asile, travaillant pour le service social de l'aéroport, ainsi qu'avec des formateurs au travail en groupe.

Actuellement, il existe de plus un autre projet intitulé "In DEr Arbeit leben" ("IDEAL"), ce qui signifie vivre dans le travail, qui se trouve en phase pilote et vise à promouvoir des qualifications sociales clés au début de la phase de formation professionnelle. Objectif: dans un climat de compréhension et de considération mutuelles, il n'y a pas de place en soi pour la discrimination. Le séminaire utilise des éléments de pédagogie fondée sur la participation émotive.

Dans ce séminaire, il s'agit d'apprendre en jouant à se connaître soi-même, ses propres limites, à apprendre à se comporter correctement vis-à-vis des autres, à communiquer, à coopérer, à travailler en groupe, à être tolérant, performant et même à se comporter de façon écologiquement rationnelle. La méthode d'apprentissage correspond à une approche globale (on apprend avec la

tête, le cœur et les mains) dans la nature et grâce à elle, en répondant ensemble aux problèmes et aux défis. Ce séminaire est conçu comme complément de celui mentionné précédemment. Une fois mis en place, ces deux séminaires seront mis au diapason l'un de l'autre. Le pilote a également lieu en accord avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, depuis le 3.10.2000, il existe une déclaration commune du groupe Deutsche Post World Net, du syndicat de la poste allemande et du comité d'entreprise du groupe contre l'extrémisme de droite et la xénophobie.

Martina Lund
Deutsche Post World Net
Zentrale
53250 Bonn
Allemagne
Tél: +49 228 182 533 00
Fax: +49 228 182 67 44
E-Mail: m.lund@deutschepost.de

Regine Stöldt
Deutsche Post World Net
Siège, Représentation à Bruxelles
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-Mail: r.stoeldt@deutschepost.de

Post Denmark recrute des personnes d'origine ethnique différente

Aujourd'hui, dans certaines régions du pays, il peut être difficile de recruter du personnel qualifié au sein du service de distribution. En même temps, dans beaucoup de branches, le taux de chômage de personnes d'origine ethnique différente est encore élevé. En coopération avec les syndicats, l'Agence pour l'emploi et un lycée local, la région postale de Helsingør a lancé un projet d'intégration. Il est proposé aux participants une formation dans la région postale, impliquant 12 semaines de formation théorique et 12 semaines de stage. Cette formation a pour objectif de former les participants à un emploi au sein du service de distribution à des conditions normales. La région postale de Helsingør a également commencé une coopération avec une école de langues locale afin d'offrir aux participants un stage de 2 à 4 semaines dans cette région postale.

Ms Lene Kastrup
Helsingør Postal Region
Jernbanevej 7
3000 Helsingør
Danemark
Tél: +45 49 25 08 51
Fax: +45 49 25 08 75
E-mail: lek@post.dk



*Le caractère multiculturel de la population suédoise se retrouve également à **Posten AB***

L'opérateur postal suédois est une entreprise employant des personnes issues de tous les groupes ethniques. Il favorise l'emploi de personnes d'origines ethniques très diverses afin de représenter la diversité de ses clients également dans sa propre entreprise. L'exemple suivant montre sous quelle forme cela est réalisé.

Posten AB a constaté que dans l'une de ses succursales située dans une région multiculturelle, le service à la clientèle ne pouvait pas être fourni avec la qualité habituelle en raison de problèmes de compréhension de nature linguistique et culturelle. Afin de garantir un service à la clientèle de qualité élevée, il a été décidé de recruter de façon ciblée dans cette succursale du personnel provenant des mêmes pays d'origine que les clients. Avec l'aide d'un service de placement international, des candidats appropriés ont été trouvés.



Cet exemple montre à quel point le travail multiculturel peut être important pour l'employeur, les employés et les clients. De plus, cela montre aussi que les bonnes pratiques ont des conséquences positives pour l'employeur, les employés et les clients, ce qui se laisse même souvent mesurer en termes de valeur pour l'entreprise.

Ann-Marie Ernault,
Posten Sverige AB
10500 Stockholm
Suède
Tél.: +46 8 781 7346
Fax: +46 8 781 4980
E-Mail: ann-marie.ernault@posten.se

Birgit Williams,
Posten Sverige AB
10500 Stockholm
Suède
Tél.: +46 8 781 3488
Fax: +46 8 781 1116
E-Mail: birgit.williams@posten.se

L'égalité des chances à tout âge

La contribution des Postes helléniques, ELTA, à la lutte contre le chômage grâce à des programmes de développement spécifiques pour les chômeurs âgés et les chômeurs jeunes

L'engagement d'Elta en faveur du maintien et même du renforcement de son rôle social a été prouvé par le développement de deux programmes spécifiques:

1. Chômeurs âgés

Les Postes helléniques offre la possibilité à des personnes d'un âge allant jusqu'à 65 ans de travailler sur la base d'un contrat à durée déterminée (généralement d'environ 8 mois). Cette initiative permet aux personnes intéressées de remplir les conditions nécessaires pour l'obtention de leur retraite.

2. Jeunes chômeurs - Programme "VACANCES & TRAVAIL VOLONTAIRE "

Suivant une décision du directoire d' ELTA et en coopération avec le Secrétariat Général de la Nouvelle Génération (General Secretariat of the New Generation), l'organisation a offert la possibilité à 100 jeunes de combiner vacances et travail volontaire. Ce programme prévoit 6 heures de travail par jour, à effectuer avant tout dans des régions touristiques et en particulier sur les îles, pour une période de 45 jours au



maximum. En contrepartie de leur travail, les volontaires sont logés et nourris, et leurs frais de déplacement à partir de et jusqu'à leur lieu de travail sont pris en charge. Les volontaires sont également assurés contre les accidents/la maladie pendant leur période de travail. En cas de travail le samedi et le dimanche, ils obtiennent un nombre correspondant de jours libres.

De cette manière, leurs vacances d'été sont payés par ELTA en échange de 6 heures de travail par jour, et ELTA peut résoudre les problèmes dus au volume d'envois plus élevé au cours de la période de pointe en été.

Anastasia Parcha
ELTA - Postes helléniques
Aiolou 100
101 88 Athina
Grèce
Tél: +301 322 80 64, 3353159
Fax: +301 322 79 16
E-Mail: eltairel@otenet.gr

Kyra Délicoura
ELTA - Postes helléniques
Aiolou 100
101 88 Athina
Grèce
Tél: +301 322 80 64, 3353 395
Fax: +301 322 79 16
E-Mail: eltairel@otenet.gr

Egalité des chances – politique en faveur des jeunes par La Poste, France

La Poste participe très activement à l'effort national pour l'emploi des jeunes, au travers d'une politique volontariste de formation par alternance.

Chaque année, près d'un millier de jeunes bénéficient ainsi d'une formation en apprentissage ou sous contrat de qualification, les préparant aux métiers de l'acheminement ou de la distribution, aux métiers commerciaux (conseillers financiers) voire à certaines fonctions d'encadrement dans la production.

Cette formation s'inscrit dans une politique de pré-recrutement: un emploi définitif est en effet proposé, au terme de leur formation, à tous les jeunes ayant obtenu le diplôme ou la qualification recherchés.

La Poste participe par ailleurs de façon volontariste au programme gouvernemental de création d'"emplois-jeunes" dans le secteur public. Affectés à des activités délimitées, ces emplois sous contrat spécifique permettent notamment d'améliorer l'accueil du public dans certains bureaux, en particulier dans les zones urbaines sensibles. Bénéficiant d'une formation au cours de leur contrat, ces jeunes ont la possibilité, au plus tard dans les cinq ans, d'intégrer définitivement La Poste. Au total, 5000 jeunes seront concernés par ce programme.

Christine Gasperini
La Poste
Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales
CP B 206
4, quai du point du jour
92777 Boulogne Billancourt CEDEX
France
Tél.: +33 1 41 41 83 48
Fax: +33 1 41 41 84 63
E-Mail: christine.gasperini@laposte.fr

Frédérique Pelisse
La Poste
Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales
CP B 204
4, quai du point du jour
92777 Boulogne Billancourt CEDEX
France
Tél.: +33 1 41 41 84 14
Fax: +33 1 41 41 84 57
E-mail: frederique.pelisse@laposte.fr

Autres aspects

Programme d'intégration des détenus et des personnes handicapées au sein de l'entreprise CTT Correios, Portugal

L'objectif de ce programme était l'intégration des personnes ayant des possibilités réduites d'insertion dans la vie active, en raison d'un handicap physique ou d'une histoire ne correspondant pas aux règles de la société, celle des détenus.

L'objectif était une intégration dans un domaine postal où ces circonstances n'étaient pas déterminantes pour les prestations fournies sur le lieu de travail, le vidéocodage. Ce programme a été réalisé en coopération avec la Direction générale de l'administration pénitentiaire (Direcção Geral dos Serviços Prisionais) et de l'entreprise CTT, lesquelles ont fixé les conditions de travail des détenus dans un protocole. Un protocole a également été signé avec l'IEFP, l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (Instituto do Emprego e Formação Profissional), concernant la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

L'avantage du vidéocodage est qu'il s'agit d'un domaine bien délimité pouvant être exercé par de nombreuses personnes différentes du point de vue de leur formation, de leur statut de détenu ou de leur handicap. Les locaux où est pratiqué le vidéocodage remplissent également les conditions nécessaires du point de vue architectonique, par exemple pour les personnes en fauteuil roulant.

Les organisations partenaires proposent des candidats correspondant aux exigences de la CTT, après une sélection interne. Les critères sont ceux établis par le programme RAVE, à savoir le respect de l'accomplissement de la peine, le comportement des détenus pendant la détention et la confiance qui leur est accordée. Pour les personnes handicapées, la condition nécessaire était qu'il ne devait pas y avoir à s'attendre à une diminution de rendement pour le vidéocodage. Des tests physiques et psychologiques correspondants et un examen médical ont été réalisés.

Jusqu'à ce jour, les candidats fournissent la même prestation de travail du point de vue quantitatif et qualitatif que celle prévue par la norme établie. L'intégration sociale au sein de l'entreprise aussi a été couronnée de succès, une fois les difficultés de départ surmontées, en particulier en ce qui concerne les détenus. Actuellement, deux détenus sont employés, cinq ayant déjà cessé leur activité en raison de l'accomplissement de la peine. Par ailleurs, trois personnes handicapées sont actuellement employées, trois autres étant encore sur liste d'attente. On pense à élargir cette mesure, pour l'instant encore limitée au centre de traitement des lettres de Lisbonne, à d'autres centres. Pour les personnes handicapées, un élargissement à d'autres domaines d'activités est également possible. Pour les détenus, cette possibilité n'est pas exclue non plus.



J. Pedro Ramalhete
CTT - Correios de Portugal
Direction des ressources humaines
Trav. Portas de Santo Antão, 24
1150-312 Lisboa
Portugal
Tél.: +351 21 323 88 22
Fax: +351 21 323 87 77
e-mail: j.pedro.ramalhete@ctt.pt

Programme de soutien et d'assistance aux travailleurs ayant des problèmes de drogue ou alcoolisme au sein de l'entreprise CTT Correios, Portugal (PAAT- Programa de apoio e Assistência aos Trabalhadores)

L'abus des drogues est devenu un grave problème de société touchant toutes les couches sociales et toutes les classes d'âge, un problème qui se retrouve également sur le lieu de travail. Selon l'OIT, 70% de toutes les personnes ayant des problèmes liés à l'alcool et 62 % des personnes ayant des problèmes de drogue exercent une profession. La toxicomanie et l'alcoolisme sont des maladies particulières entraînant pour le malade, non seulement des problèmes familiaux ou des problèmes avec les collègues, mais causant également des dommages à leur entreprise (accidents du travail, absentéisme, potentiel conflictuel et réduction de la productivité). C'est pour cette raison que CTT Correios a décidé de mettre en place le programme PAAT (Programa de apoio e Assistência aos Trabalhadores). Ce programme à caractère expérimental vise à atténuer les problèmes cités, mais également à valoriser les ressources humaines de l'entreprise, grâce à la création d'une plate-forme reposant sur des mesures de prévention, de formation, de guérison et réintégration, sans perdre de vue que la crédibilité et la qualité d'un tel programme reposent sur les facteurs clés suivants: protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, détection précoce et arrêt des abus, garantie de confidentialité et préservation des droits fondamentaux, communication au sein de l'entreprise, coopération avec le gouvernement, les employeurs et les travailleurs afin de créer un lieu de travail exempt de drogues et d'alcool. Ce programme est basé sur un travail scientifique du Prof. Dr. Domingos Neto, et son avantage est que les périodes d'absence sont seulement nécessaires pendant les périodes de désintoxication éventuelles. Ce projet est soutenu par un groupe de travail chargé de la mise en œuvre (GIP) et coopérant avec CTT Correios et les conseillers médicaux (CPT). Le

GIP est composé de cadres de l'entreprise formés en conséquence. En complément, un groupe de soutien, formé de travailleurs, a été créé. L'entreprise a de plus modifié son règlement interne pour soutenir ce programme. Les organisations de représentation des travailleurs y ont participé. L'ensemble de l'environnement des personnes concernées est donc impliqué, y compris les familles.

Les résultats sont tout à fait positifs. On a constaté une abstinence ou une réduction des abus. La productivité a augmenté au sein de l'entreprise.

Le comité d'entreprise et les syndicats ont été impliqués dans le programme dès le début.



J. Pedro Ramalhete
CTT - Correios de Portugal
Direction des ressources humaines
Trav. Portas de Santo Antão, 24
1150-312 Lisboa
Portugal
Tél.: +351 21 323 88 22
Fax: +351 21 323 87 77
e-mail: j.pedro.ramalhete@ctt.pt

Approche intégrée

Egalité des chances dans les zones urbaines sensibles- Accord National avec **La Poste, France**

La Poste participe très activement à la politique de la ville voulue par le gouvernement, favorisant la présence de services publics de qualité dans les quartiers sensibles, situés notamment en périphérie des grandes métropoles.

Première grande entreprise à s'engager à cette échelle, La poste a conclu le 16 mars 1999 un accord avec quatre organisations syndicales représentatives pour:

- améliorer la qualité du service public aux habitants, en adaptant le service postal et en recherchant des synergies locales;
- soutenir les agents travaillant en zone urbaine sensible, par des mesures spécifiques de gestion des ressources humaines, d'accompagnement social et d'environnement du travail.

Grâce à ces mesures, les agents travaillant dans les établissements situés en zone urbaine sensible bénéficient d'une accélération de la gestion de leur carrière, d'une bonification d'ancienneté et d'un droit de mutation prioritaire. Un compte épargne temps spécifique leur permet de mieux équilibrer leur vie de travail et leur vie hors travail. Un effort important de formation est également réalisé à leur intention. Des aides spécifiques au logement ont été définies. Enfin, la sécurité, ainsi que le suivi médical font l'objet de mesures particulières.

Cet accord national, d'une durée de trois ans, est relayé par des accords régionaux et des plans d'actions locaux, qui permettent d'intensifier les actions de partenariat, et les initiatives de terrain.

Chantal Le Gueziec
La Poste
Direction des Ressources Humaines et des Relations
Sociales
CP C 204
4, quai du point du jour
92777 Boulogne Billancourt CEDEX
France
Tél: +33 1 41 41 83 71
Fax: +33 1 41 41 84 61
E-Mail: chantal.legueziec@laposte.fr



Frédérique Pelisse
La Poste
Direction des Ressources Humaines et des Relations
Sociales
CP B 204
4, quai du point du jour
92777 Boulogne Billancourt CEDEX
France
Tél: +33 1 41 41 84 14
Fax: +33 1 41 41 84 57
E-mail: frederique.pelisse@laposte.fr



Nomination d'une déléguée à l'égalité des chances aux P&T Luxembourg

Dans le cadre d'une vaste politique d'égalité des chances au sein de l'entreprise des P&T Luxembourg, une déléguée à l'égalité des chances a été nommée. Elle joue un rôle de médiation. Elle sert de médiatrice entre les deux parties en cas de problèmes au plan professionnel de même que relationnel.



Pierre Oesch
P&T Luxembourg
8a, Avenue Monterey
2020 Luxembourg
Luxembourg
Tél.: +352 47 65 42 30
Fax: +352 47 65 44 19
E-Mail: pierre_oesch@ept.lu

"Il s'agit de façon fondamentale d'éliminer les barrières et de s'assurer que personne n'est privé de la possibilité de contribuer de façon positive à la construction d'un avenir commun couronné de succès.

En aidant chacun à utiliser tout son potentiel, peu importe ses antécédents, nous pouvons former une main-d'œuvre diversifiée et éviter de gaspiller des talents."



John Roberts CBE, Chief Executive, Consignia plc

Au Royaume Uni, la procédure de recrutement de Royal Mail intègre les principes de l'égalité des chances

Pour une entreprise commerciale, l'intégration de l'égalité des chances dans "la manière de travailler" exige une approche s'intégrant aussi harmonieusement que possible dans les pratiques et les procédures de l'entreprise et pouvant contribuer au concept de l'entreprise. Par conséquent, cet engagement exprimé ci-dessus est reflété également dans la déclaration de Consignia plc relative à leurs objectifs, directions et valeurs, lequel comprend les valeurs suivantes:

"Le respect de chaque individu et la reconnaissance de sa contribution et de ses aspirations"

et la politique en matière d'égalité des chances contient le même message;

"nous nous efforcerons de créer un environnement dans lequel tout individu soit respecté et ses aspirations soient reconnues"

La procédure de recrutement de Royal Mail illustre l'approche consistant à intégrer l'égalité des chances dans "la manière de travailler". Pour une entreprise ayant plus de 150 000 salariés, le recrutement est une procédure d'une importance stratégique parce qu'elle règle l'accès à l'organisation et est visible aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Une étude importante de la procédure de recrutement de Royal Mail a fourni l'occasion de garantir l'intégration des bonnes pratiques en matière d'égalité des chances pour assurer la conformité aux lois et pour des raisons liées à l'entreprise, et de reconnaître la contribution qu'une main-d'œuvre diversifiée peut apporter à l'entreprise. Conformément à cette approche intégrée, les groupes cibles ont tous été incorporés dans la politique de Royal Mail en matière d'égalité des chances.

La préparation de la nouvelle procédure de recrutement, développée par une équipe consciencieuse, a duré environ un an. Cette opération a occasionné un contact étroit avec les syndicats représentant les catégories impliquées dans cette procédure. La procédure a été testée avec soin, les candidats ont été demandés de s'exprimer sur leur satisfaction avec cette procédure.

Les réflexions relatives à l'égalité des chances ont été intégrées dans chaque étape de la procédure de recrutement. Une brochure intitulée "Informations sur le poste de travail" qui a été envoyée à tous les candidats contient des images représentant une main-d'œuvre diversifiée. Le formulaire de candidature qui contient également quelques-unes de ces images démontre l'engagement de Royal Mail en tant qu'employeur respectant l'égalité des chances. Les personnes convoquées à une entrevue reçoivent un paquet d'information contenant également les images illustrant notre engagement en faveur l'égalité des chances. La procédure de sélection tient également compte de l'égalité des chances, dans la mesure où les évaluateurs sont formés à mener les entrevues des candidats (leur formation comprend des documents spécifiques visant à garantir que les personnes qui font passer les entrevues sont bien conscientes des thèmes de l'égalité des chances). De plus, les tests d'aptitude réalisés au cours de la procédure de sélection ont été développés par des experts externes qui ont assuré que ces tests n'étaient pas discriminatoires. En dernier lieu, chaque étape de la procédure est surveillée afin de garantir son fonctionnement correct.

Ceci signifie donc que l'égalité des chances fait l'objet d'une approche intégrée tout au long de la procédure de recrutement ce qui exprime d'une manière pratique l'engagement de Royal Mail en faveur de l'égalité des chances et ceci signifie

également qu'elle s'applique à toutes les catégories de personnes. Royal Mail est satisfait du fait que cette approche intégrée représente un moyen positif permettant d'appliquer la politique de l'égalité des chances.

Paul Simpson
Consignia plc
148 Old Street,
London EC1 V 9HQ
Royaume-Uni
Tél.: + 44-171 7250 2438
Fax: + 44-171 7250 2313
E-Mail:
paul.r.simpson@postoffice.co.uk

Rob Sutton
Consignia plc
148 Old Street,
London EC1 V 9HQ
Royaume-Uni
Tél.: + 44-171 7250 2078
Fax: + 44-171 7250 2286
E-Mail: rob.sutton@royalmail.co.uk

Glossaire

Liste des acronymes et des sigles

CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (syndicat italien)
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (syndicat italien)
EFQM	European Foundation for Quality Management
EUROFEDOP	Europese Federatie van het Overheidspersoneel, Europäische Föderation der Öffentlich Bediensteten, Fédération Européenne du Personnel des Services Publics, European Federation of Employees in Public Services
PAAT	Programa de Apoio e Assistência aos Trabalhadores
P&T	Postes et Télécommunications du Luxembourg
PostEurop	Association des entreprises postaux européennes
TPG	TNT Post Group
UIL	Unione Italiana del Lavoro (syndicat italien)
UNI	Union Network International



Médiagraphie:

Bendl, Regine; Papouschek, Ulrike; Pastner, Ulli

1998, Im Aufbruch: Betriebliche Frauenförderung in Österreich; Frankfurt/M., New York; Lang; ISBN 3631322267

Bagilhole, Barbara

1997, Equal Opportunities and social policy: issues of gender, race and disability, Longman social policy in modern Britain (contient des indications bibliographiques)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

1997, Euro Atlas, Soziale Sicherheit im Vergleich

Deutsche Post AG

Good practises in der Gleichstellung Mann/Frau, Bonn 2000

Europäische Kommission

1999, Frauen in Führungspositionen: ein Bericht über bestehende Untersuchungen in der Europäischen Union, EU, Europäische Kommission

Europäische Kommission

Gleichstellung ist die Zukunft: Kongreß und Begleitausstellung: 21-22 September 1998

Europäische Kommission, ETUC, UNICE, CEEP,

1999, Compendium - Good practice in employment of people with disabilities (contient des indications bibliographiques)

Fritz, Elfriede

1996, Gleichbehandlung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst: eine Randerscheinung in der EU, der EG und EWR, Wien, VAB, Europaakademie

Foden, David; Meulders, Danièle (coord. by)

1999, The National Action Plans for employment, ETUI, Transfer, v. 5, no.4

International Lesbian and Gay Association-Europe

1998, Equality for lesbians and gay men: a relevant issue in the civil and social dialogue /ILGA-Europe

Jones, Melinda; Basser Marks, Lee Ann (Ed.)

1999, Disability, divers-ability and legal chance, International studies in human rights 56, The Hague; Boston, Martinus Nijhoff Publishers, 1999 ISBN 9041110860

Novak, Meinhard

1998, Basic principles in European social law derived from the case-law of the European Court of Justice, *Rivista di diritto europeo*, v 38, n.2, 255-295

Poste Italiane et partenaires sociaux

Azione positiva del bilancio delle competenze - Analisi del fabbisogno formativo

Poste Italiane et partenaires sociaux,

Video avec présentations d'experts de l'entreprise, d'experts externes et de syndicats sur les thèmes traités lors de la formation ayant eu lieu en mai 2000 et se rapportant au plan de carrière concernant 60 employés.

Poste Italiane,

Pari opportunità per le donne, *Il Gabbiano*, Revue mensuelle de la Poste Italiane n° 60 - décembre 1999-janvier 2000, pages 80-81.

Problèmes Politiques et Sociaux

1999, Les politiques de discrimination positive, n° 822, p. 3-74

Race for opportunity,

Beispiele für Maßnahmen, race for opportunity, c/o Business in the Community, 44, Baker Street, London W1M 1DH; Internet site: www.raceforopportunity.org.uk

Roseberry, Lynn M.

The limits of employment discrimination law in the United States and European Community, Copenhagen: DJOF Publishing, 1999, doctoral thesis, Copenhagen Business School, 1998

Ross, Rachel; Schneider, Robin, *From Equality to Diversity*, Pitman Publishing (London) 1992, ISBN, 0 273 03370 0

Smaje, Chris; Le Grand, Julian

1997, Ethnicity, equity and the use of health services in the British national health service, London School of Economics and Political Science, LSE Health discussion paper 5

Thunberg, Anne-Marie; Nowak, Kjell (e.a.)

1982, Stockholm, Communication an equality. A Swedish perspective.

Wrench, John

1998, *Europäisches Kompendium beispielhafter Praktiken zur Prävention von Rassismus am Arbeitsplatz*, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Les membres du groupe de travail remercient tous les participants pour leurs contributions et l'intérêt qu'ils ont porté à ce recueil.

Ils remercient également Mme Gabriele Merrem, Mme Karin Dann et Mme Regine Prunzel.

Membres du groupe de travail:

UNI Comité des affaires sociales sous l'égide de PostEurop

Andrée Thomas
Isa Rogild
Kyra Délicoura (ELTA, Postes helléniques)
Frédérique Pelisse (La Poste, France)
Birgit Williams (Posten Sverige AB)
Jutta Rawe-Bäumer, Regine Stöldt
(Deutsche Post World Net)

EUROFEDOP
Elisabeth Kopp

Commission Européenne
(DG Emploi et affaires sociales): Carlos Alberto Lopes, Commission

Pour de plus amples renseignements:

UNI
Andrée Thomas
c/o FO-PTT
60, rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
France
Tél: +33 1 40783161
Fax: +33 1 40783036
E-mail: federation@fo-ptt.com

EUROFEDOP
Elisabeth Kopp
c/o DPV KOM
Schaumburg-Lippe Str.5
53113 Bonn
Allemagne
Tel: +49 228 911 400
Fax: +49 228 911 40 98
E-mail: elisabeth.kopp@regtp.de

PostEurop
Regine Stöldt
c/o Deutsche Post World Net
Représentation à Bruxelles
Av. de Tervueren 273 bte 7
1150 Bruxelles
Belgique
Tél: +32 2 775 02 27
Fax: +32 2 775 02 22
E-mail: r.stoeldt@deutschepost.de



Commission européenne

L'égalité des chances dans le secteur postal — Bonnes pratiques

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2001 — 63 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-0617-8